

Hakcipta © tesis ini adalah milik pengarang dan/atau pemilik hakcipta lain. Salinan boleh dimuat turun untuk kegunaan penyelidikan bukan komersil ataupun pembelajaran individu tanpa kebenaran terlebih dahulu ataupun caj. Tesis ini tidak boleh dihasilkan semula ataupun dipetik secara menyeluruh tanpa memperolehi kebenaran bertulis daripada pemilik hakcipta. Kandungannya tidak boleh diubah dalam format lain tanpa kebenaran rasmi pemilik hakcipta.



**KAJIAN TENTANG FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
TINGKAHLAKU KESELAMATAN DALAM KALANGAN PEKERJA DI
UNIKL MIAT**

Oleh:



**AZIZIHADI BIN YAAKOP
820795**

UUM
Universiti Utara Malaysia

**Tesis Diserahkan kepada
Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business
Universiti Utara Malaysia
Bagi Memenuhi Keperluan Sarjana Sains
Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan
2018**



**Pusat Pengajian Pengurusan
Perniagaan**

SCHOOL OF BUSINESS MANAGEMENT

Universiti Utara Malaysia

PERAKUAN KERJA KERTAS PENYELIDIKAN
(*Certification of Research Paper*)

Saya, mengaku bertandatangan, memperakukan bahawa
(*I, the undersigned, certified that*)

AZIZIHADI BIN YAAKOP (820795)

Calon untuk Ijazah Sarjana
(*Candidate for the degree of*)

MASTER OF SCIENCE (OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH MANAGEMENT)

telah mengemukakan kertas penyelidikan yang bertajuk
(*has presented his/her research paper of the following title*)

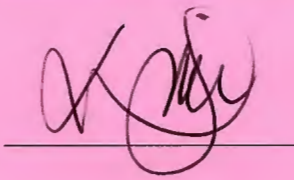
**KAJIAN TENTANG FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAH LAKU SELAMAT
DI KALANGAN PEKERJA DI UNIKL MIAT**

Seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas penyelidikan
(*as it appears on the title page and front cover of the research paper*)

Bahawa kertas penyelidikan tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.

(*that the research paper acceptable in the form and content and that a satisfactory knowledge of the field is covered by the research paper*).

Nama Penyelia : **PUAN NORIZAN BT. HJ. AZIZAN**
(*Name of Supervisor*)

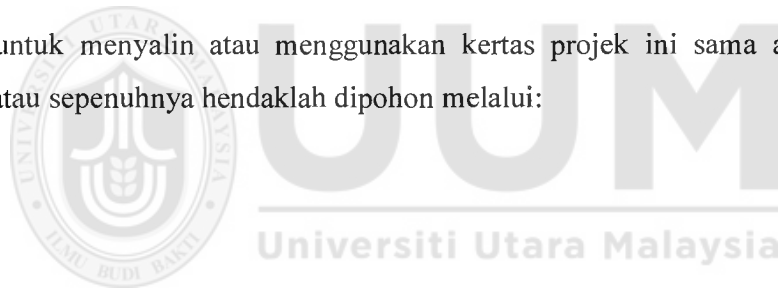
Tandatangan : 
(*Signature*)

Tarikh : **16 OGOS 2018**
(*Date*)

KEBENARAN MERUJUK

Kertas projek ini dikemukakan sebagai memenuhi kepeluan bagi pengurniaan Sarjana Sains dalam Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan, Universiti Utara Malaysia (UUM). Saya dengan ini bersetuju membenarkan pihak perpustakaan Universiti Utara Malaysia mempamerkannya sebagai bahan rujukan umum. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripada kertas projek ini untuk tujuan akademik perlulah mendapat kebenaran daripada Penyelia Kertas Projek atau Dekan Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business terlebih dahulu. Sebarang bentuk salinan dan cetakan bagi tujuan komersil adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis daripada penyelidik. Pernyataan rujukan kepada penulis dan Universiti Utara Malaysia perlulah dinyatakan jika rujukan terhadap kertas projek ini dilakukan.

Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan kertas projek ini sama ada secara sebahagian atau sepenuhnya hendaklah dipohon melalui:



Dekan Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business

Universiti Utara Malaysia

06010 UUM Sintok Kedah Malaysia

ABSTRAK

Kajian ini adalah kajian kuantitatif yang mengukur faktor-faktor keselamatan terhadap tingkahlaku keselamatan bagi pkerja UniKL MIAT. Kajian ini telah mengukur faktor-faktor keselamatan seperti keselamatan pekerjaan, keselamatan rakan sekerja, penyeliaan keselamatan, pengurusan keselamatan dan program keselamatan sebagai pembolehubah peramal (IV) yang mempengaruhi tingkah laku keselamatan (DV). Kajian ini juga menentukan secara deskriptif tahap faktor-faktor tersebut dan hubungan signifikan antara IV dan DV. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tiada perhubungan yang signifikan bagi faktor keselamatan rakan sekerja ($r = 0.070$, $p = 0.588$) dan faktor program keselamatan ($r = -0.075$, $p = 0.565$), sementara terdapat hubungan signifikan bagi faktor keselamatan pekerjaan ($r = 0.344$, $p = 0.006$), faktor penyeliaan keselamatan ($r = 0.394$, $p = 0.02$) dan faktor pengurusan keselamatan ($r = 0.445$, $p = 0.000$) terhadap tingkah laku keselamatan. Kajian ini juga menunjukkan bahawa terdapat pengaruh faktor keselamatan pekerjaan ($\beta = -0.731$, $p = 0.000$), faktor keselamatan rakan sekerja ($\beta = -1.652$, $p = 0.000$), faktor penyeliaan keselamatan ($\beta = 1.415$, $p = 0.000$) dan faktor program keselamatan ($\beta = -0.13$, $p = 0.043$) terhadap tingkah laku keselamatan. Manakala, faktor pengurusan keselamatan ($\beta = -0.079$, $p = 0.636$) tidak mempunyai pengaruh terhadap tingkah laku keselamatan.

Katakunci: Tingkah Laku Keselamatan, Keselamatan Rakan Sekerja, Penyeliaan Keselamatan, Pengurusan Keselamatan, Program Keselamatan



UUM
Universiti Utara Malaysia

ABSTRACT

This study is a quantitative study that measures the safety factors among UniKL's MIAT staff against safety behavior. This study has measured safety factors such as job safety, coworker safety, supervisor safety, management safety and safety program as a independent variable (IV) affecting safety behavior (DV) as dependent variable among UniKL MIAT employees. The study also defines descriptive stage of these factors and the significant relationship between IV and DV. The findings show that there is no significant relationship between colleague safety ($r = 0.070$, $p = 0.588$) and safety program ($r = -0.075$, $p = 0.565$), while there is a significant correlation between job safety ($r = 0.344$, $p = 0.006$) supervisor safety ($r = 0.394$, $p = 0.02$) and management safety ($r = 0.445$, $p = 0.000$) respectively with safety behavior. This study also shows that there is a job safety effect ($\beta = -0.731$, $p = 0.000$), coworker safety ($\beta = -1.652$, $p = 0.000$), supervisor safety ($\beta = 1.415$, $p = 0.000$) = -0.13 , $p = 0.043$) with regards to safety behavior. Meanwhile, management safety ($\beta = -0.079$, $p = 0.636$) has no influence on security behavior.

Keywords: Safety Behaviour, Job Safety, Supervisor Safety, Management Safety, Safety Programme



PENGHARGAAN

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah telah yang memberikan saya kekuatan, ruang dan peluang untuk menyiapkan tesis ini. Setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih dirakamkan kepada Puan Norizan Bt. Azizan selaku penyelia bagi tesis ini atas segala nasihat, dorongan dan bantuan untuk menyempurnakan tesis ini. Pada kesempatan ini, saya juga ingin merakamkan ribuan terima kasih kepada semua pensyarah MOSH UUM kampus Kuala Lumpur yang sentiasa prihatin, sedia memberi bimbingan, berkongsi pandangan dan tunjuk ajar semasa menganalisis data kajian untuk tesis ini. Saya juga ingin merakamkan terima kasih kepada majikan UniKL MIAT, pihak pengurusan, ketua jabatan dan semua rakan sekerja saya di UniKL MIAT yang banyak membantu saya untuk memberikan ruang, maklumat dan semangat untuk menyiapkan tesis ini. Saya ingin merakamkan lestari budi kasih yang tidak terhingga kepada kedua ibubapa tercinta Haji Yaakop Bin Nordin dan Hajah Maznah Binti Abdul Malik atas dorongan yang tidak terhenti. Selain itu, sepenuh kasih buat isteri tercinta, Puan Furzanny Nadya Binti Abdul Rahim di atas segala pengorbanan, dorongan dan kesabaran beliau bersama saya mengharungi segala cabaran sepanjang tempoh pengajian ini. Tidak lupa, khas untuk kedua - dua orang anak kesayangan saya, Alyssa Hadeeja dan Azzahra Hadeeja kerana merekalah yang menjadi sumber inspirasi kepada saya ketika menyiapkan tesis ini. Semoga tesis ini menjadi pendorong kepada mereka dalam usaha mencapai kejayaan di masa akan datang. Ucapan jutaan terima kasih dirakamkan kepada seluruh ahli keluarga saya yang telah memberi galakan dan dorongan sepanjang kajian ini dijalankan. Akhir sekali, khas kepada semua rakan – rakan MOSH UUM Kampus Kuala Lumpur yang sentiasa menghulurkan bantuan dan motivasi serta berjuang bersama-sama saya untuk mengharungi cabaran-cabaran sepanjang pengajian ini.

Sekian.

Azizihadi Bin Yaakop

20hb Ogos 2018

Isi Kandungan

TAJUK.....	vii
PERAKUAN KERTAS KERJA PENYELIDIKAN	ii
KEBENARAN MERUJUK	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT.....	vii
PENGHARGAAN	vi
ISI KANDUNGAN.....	vii
SENARAI JADUAL.....	viii
SENARAI RAJAH	xi
SENARAI SINGKATAN.....	xii
 BAB 1 PENGENALAN	 1
1.0 Pengenalan	1
1.1 Latar Belakang Kajian.....	3
1.2 Pernyataan Masalah.....	8
1.3 Persoalan Kajian.....	11
1.4 Objektif Kajian	12
1.5 Signifikan Kajian.....	13
1.6 Skop Kajian dan Limitasi	14
1.7 Definisi Operasi.....	15
1.8 Organisasi Kerja	16
 BAB 2 SOROTAN LITERATUR	 19
2.0 Pengenalan.....	19
2.1 Tingkah Laku Keselamatan.....	22
2.2 Skala Keselamatan Kerja (WSS).....	26
2.2.1 Keselamatan Pekerjaan	27
2.2.2 Keselamatan rakan Sekerja	29
2.2.3 Penyeliaan Keselamatan.....	31
2.2.4 Pengurusan Keselamatan.....	33
2.2.5 Program Keselamatan	34
2.3 Kajian Lepas Hubungan Antara Pembolehubah.....	36
2.3.1 Hubungan Antara Keselamatan Pekerjaan dengan Tingkah laku Keselamatan.....	36
2.3.2 Hubungan Antara Rakan Sekerja dengan Tingkah laku Keselamatan	37
2.3.3 Hubungan Antara Penyeliaan Keselamatan dengan Tingkah laku Keselamatan ..	38
2.3.4 Hubungan Antara Pengurusan Keselamatan dengan Tingkah laku Keselamatan .	39
2.3.5 Hubungan Antara Program Keselamatan dengan Tingkah laku Keselamatan	40
2.4 Kesimpulan.....	42
 BAB 3 METODOLOGI KAJIAN	 43
3.0 Pengenalan.....	43
3.1 Kerangka Kajian.....	45
3.2 Rekabentuk Kajian	46
3.3 Rangka Kerja Operasi.....	47
3.4 Sampel Kajian	49
3.5 Instrumen Kajian	53
3.6 Pengumpulan Data.....	56
3.7 Analisis Data	57
3.8 Kesimpulan.....	57
 BAB 4 DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN	 58
4.0 Pengenalan.....	58
4.1 Analisis Diskriptif.....	58
4.2 Analisis Inferensi	64

4.2.1 Analisis Kolerasi Pearson.....	64
4.2.2 Analisis Regrasi Berganda.....	67
 BAB 5 KESIMPULAN DAN CADANGAN	71
5.0 Pengenalan.....	71
5.1 Rumusan Dapatan Kajian	71
5.2 Implikasi Kajian	76
5.3 Batasan Kajian.....	77
5.4 Cadangan Kajian.....	78
5.5 Kesimpulan.....	78
RUJUKAN.....	79
LAMPIRAN 1 – BORANG KAJI SELIDIK.....	97



SENARAI JADUAL

JADUAL	TAJUK JADUAL	MUKA SURAT
Jadual 2.1	Item Merangkumi Tingkahlaku Keselamatan	25
Jadual 2.2	Item Merangkumi Faktor Keselamatan Pekerjaan	28
Jadual 2.3	Item Merangkumi Faktor Rakan Sekerja	30
Jadual 2.4	Item Merangkumi Faktor Penyeliaan Keselamatan	32
Jadual 2.5	Item Merangkumi Faktor Pengurusan Keselamatan	34
Jadual 2.6	Item Merangkumi Program Keselamatan	35
Jadual 3.2	Rekabentuk Kajian	46
Jadual 3.4	<i>Reliability Coefficient</i> bagi semua pembolehubah	49
Jadual 3.5	Bilangan Soalan Mengikut Kategori Pembolehubah	53
Jadual 4.1	Ringkasan Profil Demografik Responden (n=62)	58
Jadual 4.2	Min Item Faktor Keselamatan Pekerjaan	60
Jadual 4.3	Min Item Faktor Keselamatan Rakan Sekerja	60
Jadual 4.4	Min Item Faktor Penyeliaan Keselamatan	61

JADUAL	TAJUK JADUAL	MUKA SURAT
Jadual 4.5	Min Item Faktor Pengurusan Keselamatan	62
Jadual 4.6	Min Item Faktor Program Keselamatan	62
Jadual 4.7	Min Item Tingkahlaku Keselamatan	63
Jadual 4.8	Analisis Korelasi Pearson	64
Jadual 4.9	Jadual Julat Korelasi Pearson	65
Jadual 4.10	Rumusan Model Regrasi Berganda	67
Jadual 4.11	Jadual ANOVA	67
Jadual 4.12	Jadual Pekali	68
Jadual 5.1	Tahap Faktor-Faktor Keselamatan	74
Jadual 5.2	Tahap Tingkahlaku Keselamatan	75

SENARAI RAJAH

RAJAH	TAJUK RAJAH	MUKA SURAT
Rajah 1.1	Bil Kemalangan Industri Yang Dilaporkan Pada Tahun 2016-PERKESO	7
Rajah 1.3	Skop Kajian	14
Rajah 3.1	Kerangka Kajian Pembolehubah Bebas dan Bersandar	45
Rajah 3.3	Rangka Kerja Operasi	47



SENARAI SINGKATAN

CAAM	Civil Aviation Authority Malaysia
DCAM	Department of Civil Aviation Malaysia
DOSH	Department of Occupational Safety and Health
MARA	Majlis Amanah Rakyat
MIAT	Malaysian Institute of Aviation Technology
MRO	Maintenance Repair Organisation
NIOSH	National Institute of Occupational Safety and Health
OSH	Occupational Safety and Health
OSHA	Occupational Safety and Health Act
PERKESO	Pertubuhan Keselamatan Sosial
PHD	Doctor of Philosophy
PPE	Personal Protective Equipment
SMS	Safety Management System
SPM	Sijil Pelajaran Malaysia
STPM	Sijil Tinggi Pelajaran Malaysia
UniKL	Universiti Kuala Lumpur
WSS	Work Safety Scale



UUM
Universiti Utara Malaysia

BAB 1

PENGENALAN

1.0 Pengenalan

Industri penerbangan di Malaysia telah berkembang dengan rancak dan secara meluas sebagai salah satu perniagaan yang paling menguntungkan. Walau bagaimanapun, keselamatan adalah keutamaan dalam industri penerbangan. Adalah penting untuk mengetahui sejarah perkembangan Penerbangan Malaysia sejak mula diperkenalkan. Abrahams (2012) dan Said (2015) menyatakan bahawa penerbangan adalah idea yang baru dalam sistem pengangkutan awam yang bermula pada tahun 1903 apabila Wright Brothers membuat penerbangan sulong mereka.

Pihak Berkuasa Penerbangan Awam Malaysia (Civil Aviation Authority Malaysia- CAAM) dahulunya dikenali sebagai (Jabatan Penerbangan Awam Malaysia- DCAM) ditubuhkan untuk menyelia dan memantau keselamatan udara. Menteri Pengangkutan telah memberi kuasa kepada CAAM untuk semua perkara berkaitan keselamatan udara di Malaysia. Pembangunan industri penerbangan di Malaysia selari dengan pembangunan keselamatan termasuk pembentukan Sistem Pengurusan Keselamatan (Safety Management Sysytem-SMS) oleh CAAM. Dalam kajian ini, pemboleh ubah yang akan diukur adalah hubungan di antara faktor-faktor keselamatan dengan tingkah laku keselamatan dalam sesebuah organisasi. Penyelidikan ini akan dijalankan di Institut Teknologi Penerbangan Malaysia, Universiti Kuala Lumpur (Universiti Kuala Lumpur Malaysian Institute of Aviation Technology - UniKL MIAT).

Keselamatan penerbangan amat bergantung pada aktiviti penyelenggaraan (Maintenance Repair Overhaul – MRO). Kesilapan berkaitan penyelenggaraan telah menyebabkan kos yang tinggi terhadap industri. Kajian telah melaporkan peranan penting penyelenggaraan berpunca dari kesilapan manusia yang berkaitan dengan kemalangan penerbangan (ATSB, 2001). Walaupun penghapusan kemalangan pesawat dan insiden yang serius masih menjadi matlamat utama, sistem penerbangan tidak dapat dibebaskan sepenuhnya daripada bahaya dan risiko yang berkaitan. Aktiviti manusia (tingkah laku keselamatan manusia) atau sistem yang dibina manusia tidak boleh dijamin bebas daripada kesalahan operasi dan akibatnya. N. Karanikas, (2015) mengkaji bahawa beberapa peristiwa keselamatan mungkin boleh mengakibatkan kesan buruk yang tertentu, mencadangkan industri menyediakan pengukuran prestasi keselamatan yang inovatif berdasarkan tahap kawalan kemalangan dan manusia dengan keberkesanan intervensi di tempat kejadian dan untuk menyediakan organisasi dengan alat pilihan alternatif untuk melaksanakan siasatan keselamatan mereka, latihan dan skim ganjaran dan usaha. Tahap keselamatan yang tinggi dalam persekitaran kerja industri penerbangan banyak dipengaruhi oleh tingkah laku selamat para pekerja dalam bidang ini seterusnya dapat mengurangkan kesan kemalangan yang boleh memberi kesan kepada para pekerja, para pelatih, penumpang kapal, krew kapal dan juga pesawat.

Kajian terdahulu telah dijalankan bagi mengukur pengaruh persepsi keselamatan terhadap tingkah laku selamat di kalangan pekerja. Model 50-item *Work Safety Scale* (WSS) yang diperkenalkan oleh Hayes *et al.* (1998) telah digunakan dalam kajian ini yang mana ia telah mengetengahkan lima item sebagai faktor pengukuran iaitu:

Keselamatan Pekerjaan, Keselamatan Rakan Sekerja, Penyeliaan Keselamatan, Pengurusan Keselamatan dan Program Keselamatan. Kajian ini bertujuan bagi memastikan majikan dan pekerja di organisasi khususnya UniKL MIAT dapat bekerja dalam keadaan persekitaran kerja yang kondusif, selamat, sihat, dan produktif.

1.1 Latar Belakang Kajian

Dalam kerangka pembangunan industri penerbangan negara yang menyumbang kepada pertumbuhan ekonomi Malaysia, pelbagai usaha telah dibuat untuk memperkukuhkan lagi pembangunan industri ini. Antaranya ialah dengan kewujudan pusat-pusat latihan untuk melatih para jurutera dan juruteknik dalam bidang ini. UniKL MIAT adalah merupakan salah sebuah institusi pelopor yg banyak menyumbang dalam pembangunan latihan penyelenggaraan pesawat di Malaysia dan melahirkan ramai tenaga kerja mahir dalam industri penerbangan di negara ini.

Universiti Kuala Lumpur (UniKL) adalah universiti terkemuka dalam pelbagai bidang kejuruteraan dan antaranya ialah bidang teknologi kejuruteraan penerbangan. Ditubuhkan pada 20 Ogos 2002 dan secara keseluruhannya, dimiliki oleh Majlis Amanah Rakyat (MARA), sebuah agensi di bawah Kementerian Kemajuan Luar Bandar dan Wilayah (KKLW) Malaysia, UniKL diberikan mandat untuk meningkatkan status pendidikan teknikal di Malaysia oleh kerajaan. Memandangkan negara menjangkakan lebih banyak daripada lagi institusi pengajian tinggi teknikal, UniKL membentuk graduannya dengan pengetahuan teknologi yang kukuh dan kemahiran keusahawanan yang bijak yang akan memenuhi permintaan semasa industri (<http://www.unikl.edu.my/>).

UniKL MIAT adalah institusi latihan penerbangan perintis di Malaysia dan merupakan anak syarikat milik penuh Majlis Amanah Rakyat (MARA) dan juga Organisasi Latihan Penyelenggaraan (Maintenance Training Organization - MTO) pertama yang diluluskan oleh Pihak Berkuasa Penerbangan Awam Malaysia (Civil Aviation Authority Malaysia-CAAM) menawarkan program teknologi penyelenggaraan pesawat. UniKL MIAT juga menyediakan persekitaran dan kemudahan pembelajaran yang sangat baik kepada pelajar seperti Kompleks Hangar yang terdiri daripada bengkel dan alat, apron dan sel-sel ujian. Beberapa jenis pesawat dan enjin juga disediakan oleh UniKL MIAT untuk membantu pelajar meningkatkan pengetahuan dan latihan mereka (<http://www.unikl.edu.my/>).

Bertepatan dengan standard tinggi yang dipraktikkan dalam industri penerbangan, maka tingkah laku selamat di tempat kerja memainkan peranan penting dalam melatih para pelatih dan pelajar dalam bidang penerbangan ini sekaligus dapat mengelakkan potensi kemalangan berlaku. Keselamatan adalah perkara yang amat penting dalam industri penerbangan ini. Ia merangkumi pelbagai aspek keselamatan dari sudut latihan sehingga ke peringkat pelaksanaan kerja. Penting bagi penyelidik untuk mengetahui tentang apakah faktor-faktor keselamatan yang akan mempengaruhi tingkah laku selamat yang boleh diterapkan dikalangan pekerja UniKL MIAT dan secara tidak langsung turut akan mempengaruhi tingkah laku selamat para pelatih dan pelajar. Mengekalkan keselamatan untuk mengekalkan operasi selamat ke semua kawasan terutamanya yang melibatkan pekerja di UniKL MIAT adalah satu keutamaan.

Menurut Guastello dan Guastello (1998), pembolehubah seperti kadar kemalangan, kebimbangan dan pematuhan pekerja terhadap tingkah laku selamat mempunyai hubungan dengan peranan persepsi pekerja dalam isu keselamatan di tempat kerja.

Konsep *Total Safety Culture* turut digunakan untuk memastikan penambahbaikan keselamatan yang berterusan di pelbagai industri. Konsep ini menekankan kepada rasa tanggungjawab pekerja dalam sesebuah organisasi untuk mengenalpasti dan bertindak ke atas sebarang isu yang melibatkan soal keselamatan walaupun ianya diluar bidang tugas demi menangani keadaan dan tingkah laku yang tidak selamat (Geller, 2007).

Selain itu, banyak kajian emperikal menggunakan persekitaran selamat sebagai satu indikator yang sah untuk mengukur prestasi keselamatan (Mohamed, 2002).

Malaysia telah menggubal Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 yang dikenali sebagai Akta 514 bertujuan memastikan kebajikan dan perlindungan para pekerja atas kesedaran tentang kepentingan untuk memastikan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja bagi menghalang sebarang kerugian masa, sumber manusia, kewangan dan moral ahli sesebuah organisasi yang berpunca daripada kemalangan. Dengan kewujudan akta ini, ia dapat menjadi penambahbaikan kepada Akta Kilang dan Jentera 1967 yang hanya memfokuskan kepada industri berisiko sahaja seperti perkilangan, perlombongan dan pembinaan.

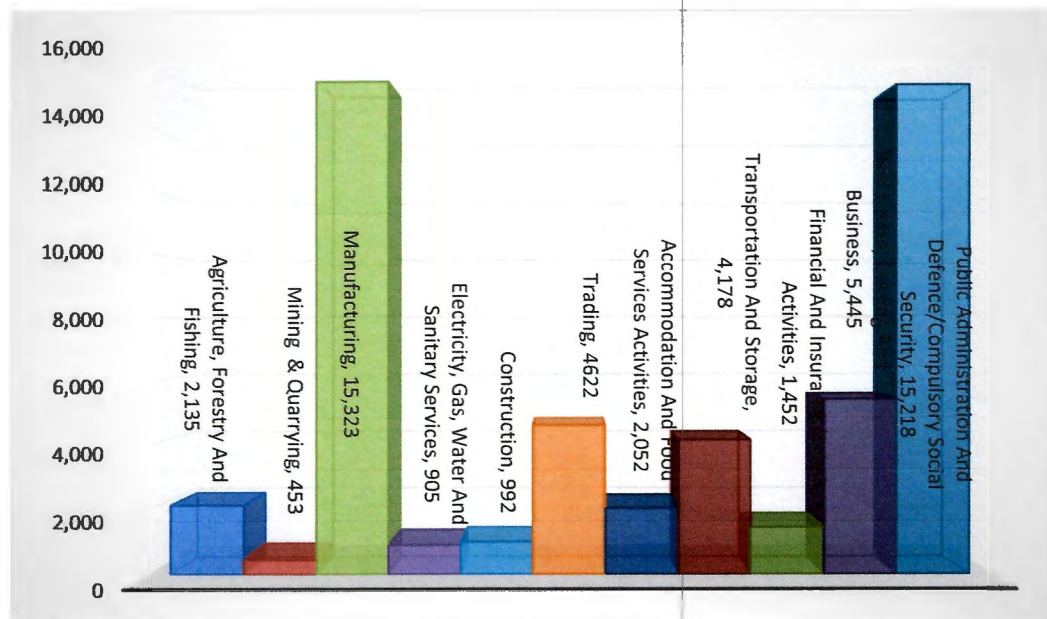
Pendekatan lain juga turut digunakan bagi menguruskan keselamatan pekerja. Antaranya melalui pendekatan sistem seperti Sistem Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (OSHMS). Selain itu pendekatan melalui tingkah laku yang perlu dikaji dalam sesebuah organisasi contohnya dari segi budaya, keadaan keselamatan, dan

komitmen organisasi di mana ianya boleh membawa kepada penemuan dan penerangan pelbagai lagi jenis variasi keselamatan. (DeJoy, 2005; Hale & Hovden, 1998)

Secara keseluruhannya, dapat kita lihat kemalangan ditempat kerja adalah suatu masalah yang di hadapi oleh banyak industri utama di negara ini. Ini termasuk juga industri penerbangan yang diklasifikasikan dalam industri pengangkutan. Menurut laporan tahunan daripada PERKESO (2016), Sebanyak 66,618 kes kemalangan telah dilaporkan sepanjang 2016 iaitu peningkatan sebanyak 3,781 kes atau 6.02% berbanding 62,837 kes pada 2015. Jumlah ini meliputi 52.99% kemalangan perusahaan dan 47.01% melibatkan kemalangan semasa perjalanan berkaitan pekerjaan.

Dari keseluruhan jumlah kemalangan dilaporkan, didapati kemalangan perusahaan dan kemalangan semasa dalam perjalanan yang berkaitan pekerjaan telah menunjukkan peningkatan berbanding tahun 2015. Kemalangan perusahaan telah meningkat sebanyak 3.05% iaitu dari 34,258 kes pada 2015 kepada 35,304 kes pada 2016. Manakala, bagi kemalangan semasa dalam perjalanan yang berkaitan pekerjaan, ianya meningkat sebanyak 9.57% iaitu dari 28,579 kes pada 2015 kepada 31,314 kes pada industri pengangkutan turut meyumbang jumlah bilangan kes kemalangan dengan angka 4,178 kes sepertimana pada Rajah 1.1.

Industri penerbangan khususnya penyelenggaraan pesawat tidak terkecuali dalam menyumbangkan angka kes kemalangan di dalam negara.



Rajah 1.1
Bil kemalangan industri yang dilapor pada tahun 2016
 Sumber: Laporan tahunan PERKESO 2016

Bagi negara-negara membangun dan kurang membangun, kebanyakannya masih mempunyai tahap kesedaran yang rendah dalam konteks kepentingan keselamatan dan kesihatan pekerjaan walaupun pelbagai pendedahan, kesedaran dan usaha sedang giat dijalankan dalam menangani isu keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Isu kegagalan mematuhi peraturan dan prosedur keselamatan terhadap bahaya dalam kebanyakan industri seperti perlombongan dan pengangkutan seperti memakai peralatan perlindungan telah menjadi lumrah biasa asalkan kerja yang diberikan tersebut dapat disiapkan dengan cepat, mudah dan selesa (Clark, 2006)

Demi mewujudkan persekitaran kerja selamat di UniKL MIAT, manual dan piawaian keselamatan, komunikasi dan latihan telah diusahakan dalam menentukan persekitaran

yang selamat untuk kakitangan UniKL MIAT untuk bekerja dan melindungi hak mereka, tetapi masih wujud kejadian kecil yang melibatkan orang dan harta benda.

Kakitangan digalakkan untuk melaporkan apa-apa sahaja peristiwa dan keadaan yang tidak selamat dan juga kejadian yang hampir-hampir menyebabkan kemalangan dan tidak boleh diabaikan dengan cara mengisi borang laporan. Ini pada dasarnya menjana komunikasi keselamatan untuk menyusun sebanyak mungkin bahaya yang dapat dihapuskan melalui maklumat awal yang diberikan dan diproses oleh jawatankuasa keselamatan yang menghasilkan langkah-langkah pembetulan atau pencegahan.

Manual Sistem Pengurusan Keselamatan (Safety Management System- SMS) cenderung meletakkan garis panduan mengenai semua perkara yang berkaitan dengan pengurusan keselamatan di tempat kerja UniKL MIAT. Gabungan Sistem Pengurusan Keselamatan oleh Pihak Berkuasa Penerbangan Awam Malaysia (Civil Aviation Authority Malaysia- CAAM) dan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Department of Safety and Health - DOSH) pasti akan memberikan jaminan yang lebih baik mengenai keselamatan kakitangan, tetapi pada dasarnya bukan penentuan dalam amalan budaya keselamatan yang muktamad.

1.2 Penyataan Permasalahan

Menyedari betapa pentingnya keselamatan di tempat kerja terutamanya dalam industri penerbangan dan penyelenggaraan pesawat, faktor-faktor utama yang menyebabkan kemalangan masih belum dapat dikenalpasti dan dirungkaikan untuk tujuan

menurunkan kadar kemalangan di tempat kerja. Oleh itu, satu kajian telah dijalankan di UniKL MIAT untuk tujuan tersebut.

Pihak pengurusan dan pentadbiran UniKL MIAT prihatin terhadap tingkah laku keselamatan di kalangan para pekerja kerana dari kelakuan positif ini para pelatih (pelajar) akan mempunyai contoh yang baik, sejajar dengan tema UNIKL “Learn from the expert”.

Terdapat penyelidik terdahulu yang telah menjalankan penyelidikan melihat jurang dalam penyelidikan amalan keselamatan terhadap tingkah laku keselamatan. Terdapat banyak kajian sebelum ini yang menunjukkan jurang dan kebimbangan yang telah dikaji oleh penyelidik masing-masing. Terdapat penyelidikan minima yang memberi tumpuan kepada pelbagai kesan pembolehubah mengenai tingkah laku keselamatan.

Namun yang demikian, kajian yang dijalankan kali ini bertujuan melihat sejauh mana peranan amalan keselamatan kerja boleh mempengaruhi tingkah laku selamat di kalangan pekerja. *Work Safety Scales (WSS) model* atau Model Skala Keselamatan Kerja daripada Hayes, Perander, Smecko, dan Trask (1998) telah digunapakai untuk tujuan ini yang mana ia meliputi lima faktor iaitu: keselamatan kerja, keselamatan rakan sekerja, penyeliaan keselamatan, pengurusan keselamatan dan program keselamatan.

Segala usaha para pekerja untuk mengekalkan keselamatan di tempat kerja dengan mengikuti prosedur dan peraturan keselamatan organisasi, sekaligus dapat mencapai standard keselamatan kerja yang minimum boleh ditakrifkan sebagai tingkahlaku selamat. (Griffin & Neal, 2000; Neal *et al.*, 2000; Inness, Turner, Barling & Stride,

2010). Menurut Fleming dan Lardner (2002), hanya 10% adalah berpunca dari tempat kerja yang tidak selamat dan penggunaan peralatan yang tidak sesuai namun 90% kemalangan di tempat kerja adalah disebabkan oleh kesilapan pekerja.

Kajian lain menyatakan punca utama kemalangan adalah disebabkan oleh kecuaiannya pekerja, kegagalan pekerja mematuhi prosedur kerja, bekerja di tempat yang tinggi, peralatan operasi tanpa peranti keselamatan, pengurusan tapak yang lemah, operasi kerja keras, tahap pengetahuan dan kemahiran pekerja yang rendah, kegagalan menggunakan peralatan pelindung diri dan sikap pekerja kurang berpengetahuan mengenai keselamatan (Abdul Rahim *et al.*, 2008).

Kemalangan di tempat kerja sering berlaku dan dalam beberapa tahun kebelakangan ini, telah menyebabkan kecederaan maut dan kerugian ekonomi. Kejadian kemalangan di tempat kerja tidak hanya berkaitan dengan usaha keselamatan syarikat tetapi juga usaha kerajaan dalam menguatkuasakan peraturan keselamatan (Ma dan Zhao, 2018). Biasanya langkah-langkah penyeliaan keselamatan oleh kerajaan terlebih dahulu mempengaruhi keputusan keselamatan syarikat dan boleh mempengaruhi kebarangkalian berlakunya kemalangan di tempat kerja.

Setakat ini tiada kajian telah dilakukan di UniKL MIAT untuk menganalisa apakah faktor-faktor yang signifikan dan mempengaruhi tingkah laku selamat di kalangan pekerja UniKL MIAT. Kajian biasa yang telah dijalankan di UniKL MIAT adalah tentang kesedaran keselamatan di kalangan kakitangan dan pelajar, penyelidikan tentang teori keselamatan apa yang sesuai untuk digunakan semasa berkaitan dengan faktor manusia dan penyelidikan mengenai prosedur mengenai sistem pengurusan

keselamatan yang betul. Walau bagaimanapun, kajian ini akan lebih lanjut dapat memberikan penunjuk tentang faktor keselamatan yang boleh mempengaruhi tingkah laku keselamatan sebenar para pekerja UniKL MIAT terutamanya kepada pekerja teknikal dan juga akademik.

Kajian ini menumpukan penganalisan faktor-faktor yang signifikan dan mempengaruhi tingkah laku selamat (Curcuruto et al., 2015; Sprung and Britton, 2016; Wang et al., 2018) dikalangan pekerja seterusnya menjuruskan kepada kepatuhan aspek keselamatan yang ada di UniKL MIAT.

1.3 Persoalan Kajian

Tujuan kajian ini adalah untuk mengkaji pengaruh faktor-faktor WSS terhadap tingkah laku selamat di kalangan pekerja UniKL MIAT. Persoalan Kajian adalah seperti berikut:

- i. Apakah hubungan faktor keselamatan pekerjaan terhadap tingkah laku keselamatan dikalangan pekerja UniKL MIAT?
- ii. Apakah hubungan faktor keselamatan rakan sekerja dengan terhadap tingkah laku keselamatan dikalangan pekerja UniKL MIAT?
- iii. Apakah hubungan faktor penyeliaan keselamatan dengan terhadap tingkah laku keselamatan dikalangan pekerja UniKL MIAT?
- iv. Apakah hubungan faktor pengurusan keselamatan terhadap tingkah laku keselamatan dikalangan pekerja UniKL MIAT?
- v. Apakah hubungan faktor program keselamatan terhadap tingkah laku keselamatan dikalangan pekerja UniKL MIAT?

- vi. Faktor- faktor manakah yang signifikan di antara kelima-lima faktor keselamatan WSS terhadap tingkah laku keselamatan dikalangan pekerja UniKL MIAT.

1.4 Objektif Kajian

Objektif-objektif kajian adalah selari dengan persoalan kajian seperti berikut:

- i. Menentukan hubungan faktor keselamatan pekerjaan terhadap tingkah laku keselamatan dikalangan pekerja UniKL MIAT
- ii. Menentukan hubungan faktor keselamatan rakan sekerja terhadap tingkah laku keselamatan dikalangan pekerja UniKL MIAT
- iii. Menentukan hubungan faktor penyeliaan keselamatan terhadap tingkah laku keselamatan dikalangan pekerja Unikl MIAT
- iv. Menentukan hubungan faktor pengurusan keselamatan terhadap tingkah laku keselamatan dikalangan pekerja UniKL MIAT
- v. Menentukan hubungan faktor program keselamatan terhadap tingkah laku keselamatan dikalangan pekerja UniKL MIAT
- vi. Menentukan faktor-faktor yang signifikan di antara kelima-lima faktor keselamatan WSS terhadap tingkah laku keselamatan dikalangan pekerja UniKL MIAT tersebut

1.5 Signifikan Kajian

Kajian ini cuba menjadi petunjuk asas bagi UniKL MIAT dalam merumuskan strategi yang berkesan dalam melaksanakan program dan latihan untuk mendapatkan tingkahlaku keselamatan yang cemerlang. Tambahan pula, penemuan kajian ini dapat memberi manfaat kepada pengurusan UniKL MIAT dalam memberikan pandangan alternatif dalam melaksanakan Sistem Pengurusan Keselamatan (SMS) mereka untuk meningkatkan prestasi OSH (Organization Safety and Health) walaupun dengan batasan yang sedia ada. Secara tidak langsung, dengan hasil kajian ini dapat diterapkan sebagai panduan untuk semua pusat latihan penerbangan dan untuk membina pendekatan yang berbeza dalam menguatkuasakan dan mempromosikan OSH ke pusat latihan ini, khususnya dari segi memupuk tingkahlaku dan amalan keselamatan.

Selain itu, kajian ini juga cuba memberikan bukti empirikal mengenai faktor-faktor penting yang berkaitan dengan hubungan antara (i) Keselamatan Pekerjaan, (ii) Keselamatan Rakan Sekerja, (iii) Penyeliaan Keselamatan, (iv) Pengurusan Keselamatan dan (v) Program Keselamatan (Hayes et al, 1998) dengan Tingkahlaku Keselamatan di kalangan pekerja khususnya di pusat latihan penerbangan. Oleh kerana kekuatan hubungan akan diukur, ia juga boleh menyumbang sebagai rujukan akademik kepada penyelidik masa depan.

1.6 Skop Kajian Dan Limitasi

Skop kajian seperti yg ditunjukkan dalam rajah di bawah:



Rajah 1.2
Skop Kajian

Rajah 1.3 menjelaskan tentang skop penyelidikan dan kajian. Kajian ini akan memberi tumpuan kepada pembolehubah bebas (IV) menggunakan model 50-item WSS yang diperkenalkan oleh Hayes *et al.* (1998). Ia melibatkan lima faktor pengukuran iaitu: Keselamatan Pekerjaan, Keselamatan Rakan Sekerja, Penyeliaan Keselamatan, (iv) Pengurusan Keselamatan dan Program Keselamatan. Kajian ini telah dijalankan di kalangan pekerja UniKL MIAT dan ianya penting dan perlu difahami oleh pengurusan UniKL MIAT. Faktor-faktor keselamatan mempunyai kesan terhadap tingkah laku

keselamatan kakitangan dan sejauh mana kesannya hanya dapat diukur melalui kajian ini yang akan dilakukan melalui penyelidikan kuantitatif menggunakan soal selidik sebagai instrument pengukuran.

Tempoh masa kajian yang terlampau pendek adalah limitasi utama kepada kajian ini di samping kadar respon yg rendah dari para responden. Sebanyak 80 set sampel soalselidik telah diedarkan bagi kajian ini dan namun hanya sebanyak 62 responden yg memberikan maklum balas terhadap soalan soalselidik. Oleh yang demikian, dapatan kajian ini tidak boleh mewakili keadaan keseluruhan organisasi, namun ianya berguna untuk dijadikan rujukan kepada penyelidik-penyelidik di masa akan datang.

1.7 Definisi Operasi

Keselamatan Pekerjaan (Job Safety):

Keadaan atau persekitaran kerja yang melindungi setiap pekerja daripada berlakunya kemalangan dan insiden yang tidak diingini semasa menjalankan tugas di tempat kerja (Zineerah, 2012).

Keselamatan Rakan Sekerja (Coworker Safety):

Keperihatinan hal keselamatan terhadap rakan sekerja semasa menjalankan tugas (Zineerah, 2012).

Penyeliaan Keselamatan (Supervisor Safety):

Pemantauan keselamatan secara berkala oleh penyelia (Zineerah, 2012).

Pengurusan Keselamatan (Management Safety):

Pihak pengurusan sentiasa berusaha dan bertindak memberi kefahaman berkaitan hal keselamatan bagi memastikan semua praktik keselamatan dipatuhi di tempat kerja (Zineerah, 2012).

Kepuasan Terhadap Program Keselamatan (Satisfaction Safety Programme):

Program yang dirancang dan polisi keselamatan yang digubal oleh pihak pengurusan bagi melahirkan budaya kerja selamat di tempat kerja (Zineerah, 2012).

Kepatuhan Terhadap Tingkah Laku Selamat (Compliance with safety behavior):

Kepatuhan Terhadap Tingkah Laku Selamat adalah pencapaian bagi aspek keselamatan yang diukur dengan menggunakan lima elemen yang dihurai seperti di atas (Zineerah, 2012).

1.8 Organisasi Kajian

Kajian ini melalui analisis kajian yang telah dilaksanakan terdiri daripada lima bab berdasarkan kajian faktor atau elemen WSS terhadap tingkah laku keselamatan. Menurut Hayes et al. (1998) faktor-faktor keselamatan ini adalah penting bagi melihat kesan ke atas tingkah laku keselamatan di tempat kerja. Tingkah laku ini boleh di kawal sekiranya langkah berjaga-jaga diambil berat oleh pihak majikan di mana di dalam kajian ini majikan adalah UniKL MIAT sementara pekerja adalah pensyarah di bidang teknikal dan akademik yang terdedah kepada bahaya di hangar dan bengkel.

Dalam Bab 1, tumpuan adalah untuk melihat objektif penyelidikan (Research objektif - RO) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi tingkah laku keselamatan di UniKL MIAT. Selepas menetapkan RO, satu rangka kerja konsep telah diadaptasi dari

penyelidik masa lalu - Fikri dan Ramadhan (2011) kerana rangka kerja itu adalah rangka kerja yang dapat disesuaikan dalam kajian ini.

Dalam Bab 2, (5) Pemboleh Bebas; keselamatan pekerjaan, keselamatan rakan sekerja, penyeliaan keselamatan, pengurusan keselamatan dan program keselamatan telah dibincangkan mengenai kesannya pada pembolehubah bersandar; tingkahlaku keselamatan berdasarkan beberapa kajian yang berkaitan sebelumnya.

Bab 3 menekankan pada metodologi penyelidikan. Bab ini mengandungi rangka kerja konsep reka bentuk penyelidikan, tempat kajian, sumber data dan kaedah pengumpulan data, pembolehubah penyelidikan dan proses pengutipan data dan analisis data. Penyelidikan dijalankan secara kuantitatif menggunakan tinjauan soalselidik sebagai instrumen kajian. IV dan DV dianalisis menggunakan analisa deskriptif dan analisis inferensi (korelasi Pearson dan Analisis Regresi Berganda).

Dalam Bab 4, data dianalisis dan diringkaskan dengan menggunakan versi SPSS 22, hasilnya ditafsirkan dan dibincangkan untuk menjawab Objektif Penyelidikan. Tiga jenis analisis yang digunakan dalam kajian ini; analisis deskriptif, analisis korelasi pearson dan analisis regresi berganda. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis Seksyen A dan dibentangkan dengan menggunakan jadual. Analisis Korelasi Pearson dan Analisis Regresi Berganda digunakan untuk menganalisis hubungan antara pembolehubah dan kekuatan pemboleh ubah bebas terhadap pembolehubah bersandar.

Bab 5 adalah bab yang menyatakan kesimpulan dan cadangan penyelidik. Ia dijelaskan dengan menulis gambaran keseluruhan penyelidikan, menyatakan semula objektif

penyelidikan, mengkaji semula hasil penemuan dan implikasi hasil penemuan. Cadangan juga diberikan untuk kajian masa depan yang perlu dilakukan untuk penambahan yang lebih baik pada masa hadapan.



BAB 2

SOROTAN LITERATUR

2.0 Pengenalan

Keselamatan adalah perkataan mudah yang kebanyakan orang mengambil kesempatan dan cenderung melupakannya secara remeh. Mereka tidak pernah menyedari bahawa ia boleh menyebabkan bahaya kepada kita dalam aktiviti rutin harian. Kebanyakan pendekatan keselamatan yang dinyatakan oleh ramai penulis seperti yang dikaji oleh Mearns (2011), Kamus Kolej Amerika; Keselamatan ditakrifkan sebagai "Kebebasan daripada kecederaan atau bahaya, kualiti atau memastikan tiada kecederaan, kecederaan, bahaya terhadap risiko". Sementara itu, Kamus Bahasa Inggeris baru menyatakan falsafah idea-idea negatif yang sama, "pengecualian daripada kecederaan atau kecelakaan: bebas dari bahaya dan lain-lain", keselamatan adalah 'selamat' dari segi syarat-syarat yang dilindungi daripada sebarang fizikal, sosial, rohani, kewangan, politik, emosi, pekerjaan, psikologi, pendidikan atau apa-apa yang lain akibat daripada kegagalan, kerosakan, kesilapan, kemalangan, kemudaratan, atau apa-apa peristiwa yang boleh dianggap tidak diinginkan.

Matlamat keselamatan adalah untuk mengurangkan risiko kemalangan di kalangan pekerja di tempat kerja. Segitiga keselamatan menunjukkan hubungan antara keadaan kerja yang tidak selamat dan kecederaan. Menurut Mearns (2011), tingkah laku yang tidak selamat adalah hasil dari (1) persekitaran fizikal, (2) persekitaran sosial dan (3) pengalaman pekerja dalamnya. Laporan dari Jabatan Perangkaan Malaysia (Department

of Statistic - DOS) Malaysia yang jumlah kemalangan industri mengikut sektor dari tahun 2003 hingga 2006, menunjukkan bahawa sektor perkilangan masih mempunyai bilangan kemalangan industri tertinggi walaupun penurunan grafik dari semasa ke semasa. Bilangan kemalangan dalam sektor pembuatan adalah yang tertinggi pada tahun 2003 dengan 29,780. Walau bagaimanapun, bilangan kes turun sebanyak 27.5 peratus kepada 21,609 pada tahun 2006.

Menurut Mearns et al. (2011) pada tahun-tahun kebelakangan ini, peningkatan penekanan telah diletakkan pada peranan konteks dan budaya dalam membentuk persepsi dan pengalaman adalah amat berisiko. Bukti dari beberapa kajian psikologi industri menunjukkan bahawa persepsi pekerja terhadap risiko kerja dipengaruhi oleh konteks dan budaya persekitaran kerja mereka yang membawa kepada ' risiko dunia ' yang berbeza antara kumpulan profesional serta tahap tekanan dalam organisasi kerja. Keselamatan adalah fenomena dinamik yang memerlukan pemantauan berterusan dari beberapa perspektif yang berbeza untuk mengelakkan berlakunya sesuatu kejadian. Dalam persekitaran kerja, keupayaan untuk berkomunikasi dengan orang lain tentang potensi bahaya dan keupayaan untuk mengambil tahu perkara tersebut adalah asas untuk mengawal risiko.

Walaupun bagaimanapun, terdapat halangan profesional dan sosial yang sering menghalang keadaan positif untuk dicapai. Bagi industri penerbangan, keselamatan adalah ciri dinamik di mana risiko keselamatan mesti dikurangkan secara berterusan. Adalah penting untuk diberi perhatian bahawa penerimaan prestasi keselamatan sering dipengaruhi oleh faktor individu seperti watak individu, tekanan, kualiti dan keupayaan dan persekitaran organisasi seperti yang diterangkan oleh Aitao et al, (2011).

Dalam memahami proses yang menyebabkan kemalangan industri, para penyelidik telah pun melakukan kajian berkaitan konteks peranan persepsi keselamatan tempat kerja. Dapatan kajian memberi petunjuk bahawa pembolehubah yang berkaitan dengan kemalangan, seperti kadar kemalangan, kebimbangan dan pematuhan pekerja terhadap tingkah laku selamat mempunyai hubungan terhadap persepsi tentang isu keselamatan di tempat kerja. (Guastello, 1989; Murphy, Sturdivant, & Gershon, 1993).

Oleh yang demikian, bagi tujuan melihat persepsi pekerja terhadap keselamatan di tempat kerja, 50 elemen dalam Skala Keselamatan Kerja telah dikaji. Hasil dapatan kajian penyelidik menunjukkan ada terdapat hubungkait antara persepsi keselamatan di tempat kerja dengan pembolehubah kemalangan seperti kadar kemalangan, keletihan dan kepatuhan pekerja terhadap tingkah laku selamat. (Hayes *et al.*, 1998; Guastello & Guastello, 1988; Murphy, Sturdivant & Gershon, 1993).

Maka, dengan mengadaptasikan Model 50-item WSS yang diperkenalkan oleh Hayes *et al.* (1998), kajian ini lebih memfokuskan pembolehubah kepatuhan pekerja terhadap tingkah laku selamat.

2.1 Tingkah Laku Keselamatan

Tingkah laku keselamatan adalah pembolehkan bersandar seperti yang telah dibincangkan sebelum ini. Terdapat lima faktor yang berkaitan dengan tingkah laku selamat ini dan ianya dijadikan sebagai pembolehkan bebas (IV) iaitu, (i) Keselamatan Pekerjaan, (ii) Keselamatan Rakan Sekerja, (iii) Penyeliaan Keselamatan, (iv) Pengurusan Keselamatan dan (v) Program Keselamatan (Hayes et al, 1998). Faktor-faktor keselamatan ini digunakan untuk kajian ini di UniKL MIAT terutamanya adalah untuk memastikan perubahan tingkah laku keselamatan dari segi pematuhan keselamatan dan penyertaan aktiviti keselamatan.

Terdapat dua jenis tingkah laku dalam organisasi yang masing-masing mempunyai kelakuan negatif dan kelakuan positif. Satu kajian yang dijalankan oleh Bourdage et al. (2018) menyatakan bahawa penyimpangan tempat kerja (Workplace Deviance - WD) sebagai tingkah laku negatif dan tingkah laku kewargaan organisasi (Organization Citizenship Behaviour - OCB) sebagai positif adalah dua set organisasi yang kritikal yang telah dikaji secara meluas dalam sains organisasi, memainkan peranan penting dalam pencapaian matlamat organisasi dan menjadi pusat pemahaman tingkah laku tempat kerja individu. WD ditakrifkan sebagai "tingkah laku sukarela yang melanggar norma-norma organisasi yang signifikan dan, dengan berbuat demikian, mengancam kesejahteraan organisasi atau anggotanya, atau keduanya".

WD termasuk tingkah laku tempat kerja yang negatif seperti kecurian, tindakan terlambat atau kasar atau agresif terhadap rakan sekerja. Sementara, OCB umumnya mempunyai kelakuan budi bicara yang lebih positif yang menyokong kejayaan sosial

dan organisasi yang lebih luas, seperti membantu orang lain, sukarela, dan menghadiri fungsi yang tidak wajib (Bourdage et al., 2018). WD telah menunjukkan banyak kesan yang merosakkan dan kerugian kepada organisasi, sedangkan OCB dicadangkan untuk memberi kesan positif kepada produktiviti pekerja dan prestasi organisasi.

Apabila pekerja mematuhi semua peraturan keselamatan, akta dan kod praktis sepertimana tertulis dalam garis panduan syarikat atau organisasi, ianya dianggap sebagai kepatuhan terhadap tingkah laku selamat (Yusof, 2017). Menurut Kelloway et al (2008) kepatuhan ini hanya boleh tercapai jika semua aspek keselamatan yang telah ditetapkan di dalam organisasi tersebut telah dipraktikkan oleh semua pekerja dengan berhemah. Keselamatan tempat kerja akan dapat dikekalkan kerana pematuhan keselamatan akan menyumbang secara langsung kepada individu dan juga bagi keselamatan pekerja secara keseluruhan.

Walaupun penyelidikan dalam keselamatan secara tradisinya memberi tumpuan kepada cara untuk meningkatkan pematuhan pekerja terhadap peraturan keselamatan dan polisi, penyelidikan yang semakin meningkat mengakui fungsi penting penyertaan keselamatan pekerja mencerminkan peranan tingkah laku tambahan (iaitu kewargaan organisasi) yang dilaksanakan dan melampaui kehendak asas semata-mata untuk meningkatkan keselamatan dalam kehendak tempat kerja. Contohnya termasuk secara proaktif membantu rakan sekerja menyelesaikan masalah keselamatan, secara sukarela mengambil bahagian dalam aktiviti dan latihan berkaitan keselamatan (Jiang dan Probst, 2016), menghadiri mesyuarat keselamatan, dan menyuarakan kebimbangan keselamatan kepada pengurus.

Kajian-kajian terdahulu telah banyak menunjukkan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi tingkah laku selamat para pekerja. Ini dapat dilihat dalam kajian yang menggariskan lima faktor utama untuk menentukan tingkah laku kerja yang selamat iaitu komitmen pengurusan, maklumat keselamatan dan komunikasi, persekitaran sokongan, peranan rakan sekerja dan rakan kongsi, dan keselamatan berkaitan pekerjaan (Chinda, 2011). Penting untuk pengkaji untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi tingkah laku selamat seperti mana pendapat dari Fishbein *et al.* (2007) yang menyatakan bahawa tingkah laku seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu.

Selain itu, Vinod Kumar dan Bhasi (2010) mengatakan bahawa sikap pekerja serta tingkah laku keselamatan adalah disebabkan pengaruh amalan pengurusan keselamatan secara positif. Manakala Zohar (2000, 2002) mendapati bahawa faktor yang paling mempengaruhi keselamatan pekerja dipengaruhi oleh persepsi para pekerja terhadap keselamatan pekerjaan mereka.

Jiang dan Probst (2016) menyatakan bahawa kepatuhan keselamatan mengikut definisi merangkumi perlakuan tingkah laku yang berkaitan dengan keselamatan (contohnya, memakai alat pelindung diri). Pelanggaran terhadap peraturan keselamatan dan prosedur biasanya dikenalpasti sebagai faktor akibat kemalangan dalam industri. Oleh itu, pengetahuan luas mengenai amalan pengurusan yang berkesan yang berkaitan dengan peningkatan pematuhan terhadap prosedur keselamatan diperlukan. Menurut kerangka kerja keselamatan Kvalheim dan Dahl (2016), istilah 'pematuhan keselamatan' merupakan salah satu daripada dua aspek dari segi 'tingkah laku keselamatan' yang lebih luas. Aspek lain adalah penyertaan keselamatan. Penyertaan keselamatan merujuk

kepada jenis tingkah laku sukarela yang dilakukan oleh pekerja untuk meningkatkan keselamatan, seperti membantu rakan sekerja, meningkatkan kebimbangan keselamatan dan membuat cadangan untuk meningkatkan keselamatan. Pematuhan keselamatan, sebaliknya, merujuk kepada tugas keselamatan teras yang perlu dilakukan oleh individu untuk menjaga keselamatan di tempat kerja. Oleh itu, pematuhan keselamatan sering ditakrifkan, sejajar dengan Kvalheim dan Dahl (2016), sebagai tingkah laku yang melibatkan mematuhi prosedur keselamatan dan menjalankan kerja secara selamat.

Skala Keselamatan Kerja atau *Work Safety Scales (WSS)* akan digunakan dalam kajian ini untuk menilai sejauh mana *WSS* ini mempengaruhi tingkah laku keselamatan di kalangan pekerja di UniKL MIAT. Tingkah laku Keselamatan oleh Hayes et al. (1998) adalah dinyatakan dalam 11 item kajian seperti di dalam Jadual 2.1.

Jadual 2.1

Item merangkumi Tingkahlaku Keselamatan

No.	Item
1	Mengabaikan prosedur keselamatn semata-mata ingin memastikan kerja dapat disiapkan dengan segera
2	Mematuhi segala prosedur keselamatan tanpa mengambil kira situasi saya bekerja
3	Mengendalikan semua situasi dengan beranggapan terdapat kebarangkalian kemalangan boleh berlaku
4	Menggunakan peralatan-peralatan keselamatan yang telah ditetapkan
5	Memastikan tempat kerja saya bersih
6	Menggalakkan rakan sekerja untuk bekerja dengan selamat
7	Memastikan peralatan-peralatan kerja saya berada dalam keadaan selamat
8	Mengambil jalan pintas terhadap perilaku kerja selamat supaya kerja dapat disiapkan dengan segera
9	Tidak mematuhi peraturan-peraturan keselamatan yang dianggap tidak penting
10	Melapor kepada penyelia apabila mengenalpasti/mendapati terdapat masalah-masalah keselamatan
11	Memperbetulkan masalah-masalah keselamatan bagi memastikan kemalangan tidak berlaku

2.2 Skala Keselamatan Kerja (Work Safety Scale- WSS)

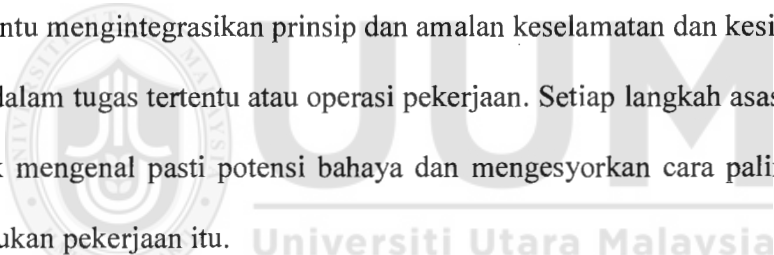
Hayes et al. (1998) menyatakan bahawa kemalangan di tempat kerja telah menyebabkan banyak kerugian yang perlu di tanggung oleh pihak majikan. Pihak majikan telah sedaya upaya untuk memastikan kemalangan tidak akan berlaku sekiranya langkah berjaga-jaga di ambil. Faktor-faktor keselamatan pekerja terhadap pekerjaan adalah dikaitkan dengan pembolehubah yang berkaitan dengan kadar kemalangan industri. Pekerja yang melihat tujuan pekerjaan mereka sebagai selamat akan terlibat dalam kemalangan yang lebih sedikit daripada pekerja yang menganggap pekerjaan mereka sebagai berbahaya (Hayes et al., 1998).

Hayes et al. (1998) juga menekankan 5 pekara dalam pengukuran faktor-faktor keselamatan di tempat kerja. Pekara yang diterangkan dalam skala keselamatan kerja termasuk (i) keselamatan pekerjaan, (ii) keselamatan rakan sekerja, (iii) penyeliaan keselamatan, (iv) pengurusan keselamatan dan (v) program keselamatan.

Rae dan Provan (2018) dengan jelas mengatakan pengurus dan pekerja di organisasi moden diminta untuk mengambil bahagian dalam banyak aktiviti keselamatan. Mereka mengambil bahagian dalam "detik-detik keselamatan" dan "perbincangan kotak alat". Mereka menyediakan atau menandatangani "Penyataan Kaedah Kerja Selamat" dan "Analisis Keselamatan Kerja". Amalan keselamatan adalah fenomena sosial yang rumit, di mana tindakan dalam organisasi menyelenggarakan fungsi instrumental (mencapai matlamat) dan fungsi ekspresif (sikap mendedahkan). Tujuan dwi ini mungkin dipanggil "jaminan" (Rae dan Provan, 2018), "selamat" dan "berasa selamat" atau, seperti dalam Kajian ini, "keselamatan pekerjaan".

Ghahramani dan. Khalkhali (2015) menyatakan banyak instrumen telah dibangunkan untuk melihat keadaan sebenar faktor-faktor keselamatan di tempat kerja. Teknik pengukuran menggunakan (1) tidak relevan (jelas atau mudah); (2) keperluan item memerlukan beberapa semakan; (3) relevan (jelas atau mudah) tetapi memerlukan semakan kecil; dan (4) amat relevan (jelas atau mudah).

2.2.1 Keselamatan Pekerjaan

Keselamatan pekerjaan dari Hayes et al. (1998) dan Li et al. (2018) adalah prosedur yang membantu mengintegrasikan prinsip dan amalan keselamatan dan kesihatan yang diterima ke dalam tugas tertentu atau operasi pekerjaan. Setiap langkah asas pekerjaan adalah untuk mengenal pasti potensi bahaya dan mengesyorkan cara paling selamat untuk melakukan pekerjaan itu. 

Penting agar para pekerja didedahkan dengan persediaan latihan keselamatan dan kesihatan yang mencukupi agar mereka tidak berisiko berhadapan dengan situasi stress ketika bekerja akibat daripada kurangnya ilmu pengetahuan atau kurangnya kompetensi untuk menjalankan sesuatu kerja yang diberikan. Ini sekaligus boleh membawa bahaya dan ke arah tingkahlaku tidak selamat di kalangan mereka (Ghani *et al.*, 2010). Guldenmund *et al.* (2012) menyatakan penggunaan bahasa yang pelbagai di kalangan pekerja luar menyebabkan mereka tidak mendapat peluang untuk bersama mengambil bahagian dalam latihan yg melibatkan keselamatan dan kesihatan. Ini dilihat secara tidak langsung boleh menyumbangkan kepada tingkah laku tidak selamat.

Bebanan tanggungjawab yang terlalu berat, persepsi bagi prestasi lebih daripada persepsi keselamatan, pengaruh sosialisasi, sikap keselamatan, dan kepekaan terhadap risiko adalah antara faktor-faktor yang mempengaruhi tingkah laku keselamatan (Jane Mullen, 2004). Selain itu, amalan biasa yang menjadi rutin sebagai tidak selamat turut menyumbang risiko kepada tingkah laku tidak selamat. Ini dinyatakan oleh Wicks (2001), di mana amalan kebiasaan dalam sesebuah institusi akan menentukan tingkah laku selamat di kalangan pekerja. Garavan dan O'Brien (2001) pula menyatakan bahawa amalan kerja yang tidak selamat oleh pekerja menyumbang majoriti kemalangan dan kecederaan di tempat kerja, bukannya keadaan kerja yang tidak selamat.

Keselamatan pekerjaan adalah juga salah satu pengukuran sebagai pembolehubah yang di kaji oleh Hayes et al. (1998) dengan menggunakan 10 soalan bagi menyukat persepsi kakitangan terhadap keselamatan pekerjaan. Soalan di dalam Jadual 2.2 menyukat persepsi kakitangan tentang keselamatan pekerjaan mereka.

Jadual 2.2

Item merangkumi Faktor Keselamatan Pekerjaan

No.	Item
1	Bahaya
2	Selamat
3	Berhazad
4	Berisiko
5	Tidak sihat
6	Senang mendapat kecederaan
7	Tidak Selamat
8	Mermudaratkan kesihatan
9	Berpeluang menyebabkan kematian
10	Menakutkan

2.2.2 Keselamatan Rakan Sekerja

Majoriti kita pergi bekerja setiap hari dan tidak berharap untuk cedera. Sebaliknya, mereka mengharapkan majikan mereka untuk menyediakan persekitaran kerja yang selamat dan untuk memastikan perlindungan daripada bahaya kerja. Pastinya tidak realistik. Pekerja mempunyai hak untuk persekitaran kerja yang selamat dan sihat, tetapi bukan majikan sahaja yang bertanggungjawab untuk keselamatan. Diri mereka sendiri juga turut perlu bertanggungjawab (Guchait et al., 2014).

Sokongan sosial dari rakan sekerja boleh menambahkan lagi impak negatif terhadap perasaan beban, dan stres seseorang pekerja (Humphrey et al., 2007). Namun menurut Turner, Stride, Carter, McCaughey, & Carroll (2012) peningkatan sokongan sosial rakan sekerja telah berjaya mempengaruhi tingkah laku selamat seseorang pekerja dalam kajian yang telah menggunakan slogan “Anda boleh mengharapkan rakan sekerja anda sebagai sandaran atau bantuan semasa kerja”.

Menurut Casey dan Krauss (2013) pula, ganjaran yang diterima disebabkan patuh kepada keselamatan, ataupun teguran yang di terima oleh orang sekeliling mereka adalah sebahagian daripada model tingkah laku selamat yang mana sentiasa menjadi pemerhatian para pekerja.

Kita semua berkongsi tanggungjawab untuk menggalakkan budaya keselamatan untuk meningkatkan tingkah laku dan prestasi di tempat kerja. Kita semua berkongsi untuk menggalakkan rakan-rakan kita untuk menghargai amalan kerja dan program keselamatan yang selamat dengan cara yang positif dan proaktif. Berikut adalah cara kita boleh melakukannya. Antaranya ialah dengan melibatkan diri. Jika kita menganggap pekerjaan atau tugas tidak selamat, hentikan kerja. Jika kita melihat

sesuatu yang tidak selamat, laporkannya. Buat komitmen hari ini untuk mengambil peranan aktif dalam keselamatan. Jangan tunggu sehingga sesuatu berlaku dan kecederaan mengambil alih kehidupan. Kita boleh menjadi model yang baik kepada rakan sekerja dengan menunjukkan amalan dan kelakuan kerja yang selamat (Guchait et al., 2014) seperti:

- Mengikut polisi dan prosedur kesihatan dan keselamatan yang telah ditetapkan.
- Mengekalkan kawasan kerja peribadi dengan cara yang bersih dan teratur.
- Memakai, mengekalkan dan menyimpan peralatan pelindung diri (PPE) dengan betul.
- Menghadiri semua latihan keselamatan yang ditawarkan oleh majikan.
- Sukarela untuk berkhidmat sebagai Jawatankuasa Keselamatan.

Hayes et al. (1998) juga menggunakan keselamatan rakan sekerja sebagai pembolehubah peramal kepada tingkahlaku keselamatan. Beliau menggunakan soal selidik dengan 10 item bagi mengukur keselamatan rakan sekerja seperti di dalam Jadual 2.3.

Jadual 2.3

Item merangkumi Faktor Keselamatan Rakan Sekerja

No.	Item
1	Mengabaikan peraturan-peraturan keselamatan
2	Tidak pedulikan keselamatan orang lain
3	Memberi perhatian terhadap peraturan keselamatan
4	Mematuhi peraturan-peraturan keselamatan
5	Mengambil berat terhadap keselamatan orang lain
6	Menggalakkan orang lain bekerja dengan selamat
7	Menggadaikan keselamatan sendiri
8	Memastikan tempat kerja bersih
9	Berorientasikan keselamatan
10	Tidak menumpukan perhatian

2.2.3 Penyeliaan Keselamatan

Terdapat banyak bukti dari kajian yang lepas menunjukkan pentingnya tingkah laku khusus penyeliaan keselamatan dalam meramalkan pematuhan keselamatan pekerjaan dan hasil yang berkaitan dengan keselamatan (Petitta et al., 2017).

Secara asasnya, para penyelia merupakan seorang yang mempunyai tanggung jawab besar dalam memimpin, mengurus terhadap pematuhan kerja dan juga boleh mempengaruhi tingkah laku positif di tempat kerja. Menurut Krause (2017), usaha meningkatkan keselamatan di tempat kerja paling kuat di usahakan oleh penyelia.

Dalam pada itu, kerjasama dengan pihak majikan dalam merekabentuk, melaksana serta memantau dasar, prosedur dan rancangan organisasi termasuk program latihan banyak peranannya dimainkan oleh penyelia selain daripada bertindak sebagai penyelesaian masalah (Comstock, 1994; Robbins & DeCenzo, 2004; Ellinger *et al.*, 2005).

Selain itu, penyelia adalah saluran utama di mana polisi dan prosedur keselamatan diturunkan kepada orang bawahan dalam bentuk “atas ke bawah”. Komunikasi juga mempunyai kesan “bawah ke atas” yang berkaitan dengan sama ada orang bawahan sanggup dan dapat berkongsi kebimbangan dengan penyelia mereka (Huang et al., 2018).

Tingkah laku selamat pekerja boleh dipengaruhi oleh penyelia melalui bimbingan dan melatih para pekerja. Para pekerja akan menjalankan tugas yang diberikan dengan selamat, sihat dan bertanggungjawab dengan adanya bimbingan dari penyelia. O’Dea *et al.* (2003) berpendapat bahawa tingkah laku yang boleh diterima dan tidak boleh diterima boleh dipengaruhi oleh penyelia dengan menunjukkan contoh dari diri mereka sendiri kepada para pekerja. Contohnya, penyelia boleh menjadi contoh terbaik

penggunaan alat keselamatan yang betul di kawasan yang telah ditetapkan di tempat kerja.

Pemikiran kritis dan kemahiran menyelesaikan masalah boleh diterapkan melalui pendekatan latihan, terutamanya yang melibatkan aspek keselamatan. Penyelia secara tidak langsung telah berjaya menyediakan pekerja dengan persekitaran kerja yang bebas daripada bahaya dan mempengaruhi tingkah laku selamat para pekerja dan mengelakkan sebarang kemudaratan fizikal yang serius (Dawson, 2006).

Penyeliaan keselamatan juga adalah salah satu pembolehubah ramalan yang dikaji oleh Hayes et al. (1998). Beliau menggunakan 10 item untuk melihat faktor keselamatan dari sudut penyeliaan keselamatan seperti di dalam Jadual 2.4.

Jadual 2.4

Item merangkumi Faktor Penyeliaan Keselamatan

No.	Item
1	Menghargai perilaku selamat
2	Menggalakkan perilaku selamat
3	Sentiasa memaklumkan peraturan keselamatan kepada pekerja
4	Memberi ganjaran terhadap perilaku selamat
5	Melibatkan pekerja dalam menetapkan matlamat keselamatan
6	Membincangkan isu-isu keselamatan dengan rakan sekerja yang lain
7	Mengemaskini keselamatan
8	Melatih pekerja supaya bekerja dengan selamat
9	Menguatkuasa-kan peraturan keselamatan
10	Bertindak terhadap cadangan keselamatan

2.2.4 Pengurusan Keselamatan

Pengurusan keselamatan adalah elemen yang penting dalam pengurusan organisasi yang berkesan. Keselamatan oleh pengurusan adalah penglibatan pengurusan dalam membendung berlakunya kemalangan di tempat kerja (Wang et al., 2017).

Menurut Vredenburg (2002), aspek penglibatan pekerja, latihan keselamatan, sistem ganjaran, komitmen pengurusan komunikasi dan maklumbalas adalah dianggap sebagai amalan pengurusan dalam amalan pengurusan di hospital. Fernando *et al.* (2008) berpendapat adalah penting bagi setiap orang dalam sebuah organisasi mengetahui tanggungjawab keselamatan dan kesihatan seterusnya memastikan bahawa majikan serius tentang keselamatan dan komited kepada pematuhan keselamatan. Ini dapat sekaligus mendidik disamping mempengaruhi tingkah laku selamat.

Justeru itu, amalan pengurusan yang cekap dan tidak mengabaikan soal keselamatan dan kesihatan amat diperlukan bagi memastikan peningkatan produktiviti dan memastikan pulangan hasil yang tinggi (Cooper & Philips, 2004).

Ini turut disokong oleh Vinodkumar dan Bhasi (2010) yang berpendapat bahawa sikap dan tingkah laku pekerja terhadap keselamatan boleh dipengaruhi oleh amalan pihak pengurusan juga mementingkan keselamatan.

Pembolehkan ramalan ke empat di dalam kajian ini adalah pengurusan keselamatan dan pengkaji menggunakan 10 item bagi melihat faktor keselamatan. Item yang digunakan untuk mengukur keselamatan oleh pengurusan seperti di dalam Jadual 2.5.

Jadual 2.5

Item merangkumi Faktor Pengurusan Keselamatan

No.	Item
1	Menyediakan program keselamatan yang mencukupi
2	Menjalankan pemeriksaan keselamatan secara kerap
3	Menyiasat masalah masalah keselamatan dengan segera
4	Memberi ganjaran terhadap pekerja-pekerja yang bekerja dengan selamat
5	Menyediakan peralatan-peralatan kerja yang selamat
6	Menyediakan tempat kerja yang selamat
7	Bertindak segera terhadap isu-isu keselamatan
8	Membantu mengekalkan tempat kerja yang bersih
9	Menyediakan maklumat-maklumat keselamatan
10	Sentiasa memaklumkan kepada pekerja berkenaan berkenaan keadaan-keadaan yang merbahaya

2.2.5 Program Keselamatan

Para pekerja akan dididik berkenaan kemungkinan kemalangan dan bagaimana untuk mencegah kemalangan daripada berlaku serta kemungkinan bahaya yang terlibat dalam pekerjaan melalui program latihan yang berkesan dan mendatangkan rasa puas hati kepada para pekerja (Ghani *et al.*, 2010).

Bagi mencapai penurunan kadar kemalangan di organisasi, faktor-faktor seperti latihan kepada pekerja baru, kekerapan latihan yang dijalankan, paparan poster keselamatan untuk mewar-warkan berkenaan bahaya dan keselamatan, serta pemeriksaan keselamatan kerap hendaklah dilaksanakan (Vinodkumar dan Bhasi, 2010). Mustazar (2009) pula berpendapat bahawa bagi memastikan kepuasan hati pekerja terhadap program yang dijalankan, adalah penting bagi sesebuah organisasi untuk mengambil seseorang yang profesional untuk mengendalikan sesuatu program keselamatan berdasarkan tahap pengetahuan dan praktikalnya yang tinggi.

Menurut Pfeffer dan Veiga (1999), kemahiran dan inisiatif para pekerja untuk menyelesaikan masalah serta merubah bentuk kerja kepada lebih selamat hanyalah

boleh diperolehi daripada latihan dan ia adalah sangat penting kerana mampu mempengaruhi tingkah laku selamat pekerja. Disebabkan itu, untuk meningkatkan keselamatan pekerja, program – program keselamatan yang melibatkan latihan dan sebagainya adalah amat perlu bagi sesebuah organisasi (Lauver, 2007; Hughes & Ferrett, 2005; DeJoy *et al.*, 2000; Zohar, 2002).

Oleh yang demikian, kepatuhan para pekerja terhadap polisi dan peraturan keselamatan di organisasi dapat dilihat jika pekerja berpuas hati dengan program keselamatan yang dijalankan oleh pihak pengurusan (Gyekye & Salminen, 2007).

Program keselamatan adalah termasuk latihan baru atau ‘refresher’ kepada kakitangan bagi sentiasa peka kepada keselamatan di tempat kerja (Hayes *et al.*, 1998). Di sini beliau menggunakan 10 item bagi mengukur faktor keselamatan kakitangan terhadap program keselamatan yang di sediakan oleh majikan (UniKL MIAT). Jadual 2.6 menunjukkan item bagi program keselamatan.

Jadual 2.6

Item merangkumi Faktor Program Keselamatan

No.	Item
1	Bermanfaat
2	Membantu mencegah kemalangan
3	Berfaedah
4	Bagus
5	Sangat bernilai
6	Tidak jelas
7	Penting
8	Efektif mengurangkan kecederaan
9	Tidak sesuai diaplikasikan di tempat kerja saya
10	Program keselamatan tidak berkesan

2.3 Kajian Lepas Hubungan Antara Pembolehubah

Terdapat banyak kajian lepas yang mengaitkan hubungan pemboleh ubah bebas dengan pemboleh ubah bersandar seperti yang telah dinyatakan dalam kajian ini. Lima pembolehubah bebas atau faktor keselamatan WSS tersebut adalah, (i) keselamatan pekerjaan, (ii) keselamatan rakan sekerja, (iii) penyeliaan keselamatan, (iv) pengurusan keselamatan dan (v) kepuasan terhadap program keselamatan dengan pembolehubah bersandar iaitu tingkah laku selamat bakal dilihat bagi mengetahui sejauh mana pengaruh pembolehubah bebas mempengaruhi pembolehubah bersandar.

2.3.1 Hubungan Antara Keselamatan Pekerjaan Dengan Tingkah Laku Keselamatan

Menurut Bohle & Quinlan (2000) dianggarkan kira-kira 2 juta pekerja terbunuh akibat daripada kemalangan pekerjaan setiap tahun. Oleh yang demikian, Pertubuhan Buruh Antarabangsa cuba untuk melindungi para pekerja daripada bahaya pekerjaan dan tempat kerja termasuk faktor ergonomik. Niu (2010) menyatakan bahawa faktor kemalangan di tempat kerja adalah berpunca daripada tingkah laku pekerja yang bertolak ansur dengan amalan berbahaya dalam sesebuah organisasi.

Menurut Sha (2010) faktor ergonomik tempat kerja, kekerapan tempoh penggunaan komputer dan bebanan kerja yang tinggi di sesebuah organisasi telah membawa kepada masalah muskuloskeletal dan visual. Kemalangan di tempat kerja terjadi bilamana keadaan kesakitan dan tidak selesa ini akan mempengaruhi tingkah laku pekerja untuk menjalankan kerja mereka sambil lewa. Selain itu, Isu-isu seperti tekanan pekerjaan, iklim keselamatan dan isu persekitaran kerja yang sihat adalah isu yang paling membimbangkan (Hall, Dollard & Coward, 2010).

Gyekye dan Salminen (2007) menyatakan bahawa kesilapan manusia dan faktor alam sekitar adalah faktor utama kejadian kemalangan di tempat kerja. Ini turut disokong oleh Clarke (2006) yang berpendapat bahawa suasana atau persekitaran tempat kerja adalah merupakan indikator kepada kejadian kemalangan sekaligus ianya mempengaruhi tingkah laku selamat seseorang pekerja.

Lambert *et al.* (2003) menyatakan bahawa keadaan persekitaran kerja yang tidak selamat turut mempengaruhi tingkah laku pekerja melalui tekanan kerja yang dialami oleh pekerja akibat daripada faktor kebimbangan akan keselamatan diri mereka. Oleh yang demikian, Hayes *et al.* (1998), telah menggunakan WSS bagi melihat hubungan persepsi pekerja terhadap keselamatan kerja. Dapatan kajian pengkaji membuktikan keselamatan kerja adalah berhubungan positif dengan tingkah laku keselamatan.

2.3.2 Hubungan Antara Keselamatan Rakan Sekerja Dengan Tingkah Laku Keselamatan

Pengaruh rakan sekerja adalah sangat kuat berbanding pengaruh daripada organisasi dalam mempengaruhi tingkah laku seseorang pekerja. Berdasarkan kajian Tan & Lim (2009), perhubungan di antara pekerja tidak dicirikan sebagai satu perhubungan yang melibatkan kuasa. Oleh yang demikian, kepercayaan kepada rakan sekerja boleh menjejaskan keyakinan pekerja terhadap organisasi terutamanya untuk meningkatkan prestasi organisasi. May *et al.* (2004), pula berpendapat bahawa hubungan rakan sekerja dan hubungan dengan penyelia akan mewujudkan psikologi selamat. Ini adalah kerana hubungan yang terbina antara rakan sekerja dan penyelia akan menyokong serta

membantu pekerja di tempat kerja untuk menjalankan kerja dengan keadaan fizikal, kognitif dan emosi yang baik. Ia dapat dilihat bahawa rakan sekerja sangat mempengaruhi seseorang pekerja dari segi fizikal, kognitif dan emosi. Oleh yang demikian, terdapatnya hubungan pengaruh rakan sekerja terhadap tingkah laku selamat.

Hubungan rakan sekerja merupakan satu sumber penting dalam memberi sokongan kepada rakan sekerja yang lain dan secara tidak langsung ianya akan mewujudkan kesan positif terhadap kepuasan bekerja (Madlock dan Booth-Butterfield, 2012). Kepuasan bekerja ini adalah didasarkan kepada pekerja berhubungan dengan rakan sekerja untuk menambahkan persahabatan. Melalui persahabatan dengan rakan sekerja yang lain, ianya akan membawa kepada kesihatan mental dan fizikal yang baik. Sehubungan itu, perasaan keselamatan dan keyakinan berkaitan dengan kerja dan motivasi akan meningkat.

Menurut Clarke & Ward (2006), Rakan sekerja sangat mempengaruhi kelakuan seseorang pekerja terutamanya yang melibatkan isu keselamatan. Ini turut disokong oleh pendapat Burt *et al.* (2008), bahawa pekerja yang mengambil berat terhadap keselamatan rakan sekerja yang lain akan bertindak dengan sewajarnya sekaligus membawa kepada iklim keselamatan positif di tempat kerja.

2.3.3 Hubungan Antara Penyeliaan Keselamatan Dengan Tingkah Laku Keselamatan

Penyelia mempunyai pengaruh ke atas tindakan serta tingkah laku selamat di kalangan pekerja. Menurut Kelloway dan Francis (2008), penyelia keselamatan yang pasif, maka persepsi pekerja tentang iklim keselamatan akan terjejas berikutan keadaan penyelia yang tidak aktif mempromosikan kelakuan dan amalan kerja yang selamat.

Selain itu, pendapat Barling, Loughlin, & Kelloway (2002) juga menyatakan bahawa penyelia wujud dalam pelbagai bentuk kemahiran, pengetahuan dan pengalaman. Para penyelia yang terlatih dan berpengalaman mengamalkan kepimpinan dan akan mempengaruhi tingkah laku yang berkaitan dengan keselamatan pekerja mereka. Kajian Johnson (2007) merumuskan bahawa dalam sektor pembuatan, persepsi pekerja terhadap keselamatan yang di amalkan oleh penyelia mempengaruhi tingkah laku selamat.

Kemampuan penyelia turut memberi impak kepada para pekerja. Selari dengan itu, keupayaan penyelia untuk berkomunikasi dengan berkesan menyampaikan kepentingan berkaitan keselamatan dan kesihatan pekerja telah berjaya mempengaruhi tingkah laku keselamatan pekerja sekaligus menunjukkan terdapatnya hubungkait antara kemalangan di tempat kerja dengan kualiti komunikasi (Mearns *et al.*, 2003).

Kenyataan ini dipersetujui oleh Vrendenburgh (2002), bahawa kemampuan penyelia untuk berkomunikasi dua hala menunjukkan terdapatnya hubungan dengan tingkah laku selamat seseorang pekerja. Jika terdapat komunikasi berkesan yang melibatkan antara majikan dan pekerja, maka ia mampu mengetengahkan cadangan dan permasalahan yang dialami oleh pekerja sekaligus mempengaruhi tingkah laku selamat pekerja.

2.3.4 Hubungan Antara Pengurusan Keselamatan Dengan Tingkah Laku Keselamatan

Pengurusan adalah elemen yang penting dalam sesebuah organisasi. Ini termasuk juga dalam aspek pengurusan keselamatan. Menurut Chouhan (2005), pengurusan keselamatan masih jelas belum mencukupi terutamanya di negara-negara membangun,

yang mana memerlukan satu bentuk pengubahsuaian dalam mengurus keselamatan terutamanya yang melibatkan kemalangan. Amalan pengurusan keselamatan bukan hanya memperbaiki keadaan kerja tetapi juga mempengaruhi sikap dan tingkah laku pekerja yang berkaitan dengan keselamatan, secara tidak langsung akan mengurangkan kemalangan di tempat kerja (Vinodkumar dan Bhasi, 2010).

Penyediaan latihan merupakan antara aspek yang ada dalam pengurusan keselamatan. Menurut Vinodkumar dan Bhasi (2010) dengan mengadakan latihan keselamatan, ianya dapat meramalkan pengetahuan berkaitan keselamatan, motivasi berkaitan keselamatan, pematuhan keselamatan dan penyertaan keselamatan para pekerja yang dapat meningkatkan keselamatan di tempat kerja. Secara tidak langsung, dengan cara ini amalan keselamatan pengurusan yang baik dapat meningkatkan keselamatan di tempat kerja.

Selain itu, Dennis dan Gilbert (2008) berpendapat bahawa komitmen pihak pengurusan sangat mempengaruhi amalan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. Dalam mempamerkan dan mewujudkan amalan kerja yang selamat, pengurusan perlu menunjukkan contoh atau teladan kepada pekerja (Bel, 2010).

2.3.5 Hubungan Antara Program Keselamatan Dengan Tingkah Laku Keselamatan

Program keselamatan boleh diterjemahkan dalam pelbagai bentuk. Antaranya adalah dengan komitmen pengurusan seperti pendidikan dan latihan keselamatan, dan pemberian ganjaran supaya memudahkan pekerja membuat keputusan (Ashill,

Carruthers dan Krisjanous, 2006). Justeru itu, pelaburan majikan dalam pendidikan dan latihan keselamatan akan membolehkan pekerja mendapatkan pengetahuan berkaitan keselamatan yang diperlukan dan seterusnya membantu mereka bekerja dengan selamat. Ini bererti program keselamatan sangat penting dalam meningkatkan aspek keselamatan di tempat pekerja menerusi pengamalan tingkah laku selamat di kalangan pekerja.

Menurut Goetsch (2008) kepuasan hati pekerja terhadap program keselamatan dapat dilihat daripada kesungguhan para pekerja untuk menyertai aktiviti keselamatan di sebabkan kefahaman mereka terhadap isu keselamatan. Sekali gus dapat meningkatkan pematuhan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di sesebuah organisasi jika pekerja terlibat dalam program keselamatan tersebut. Ini turut disokong oleh Gyekye & Salminen (2007), bahawa kepuasan hati pekerja terhadap program keselamatan yang dijalankan oleh pihak pengurusan dapat dilihat melalui kepatuhan para pekerja terhadap polisi dan peraturan keselamatan di organisasi.

Ini menunjukkan program keselamatan amat penting dalam sesebuah organisasi bagi mencapai matlamat keselamatan yang tinggi bagi pekerja. Bagi meningkatkan keselamatan pekerja, adalah perlunya organisasi kepada program – program keselamatan yang melibatkan latihan dan sebagainya (Lauver, 2007). Selain itu, menurut Sinclair, Colligan, Prince, Nguyen & Stayner (2003), program keselamatan adalah satu proses proaktif untuk membantu majikan dan pekerja dalam mengenalpasti dan membetulkan bahaya di tempat kerja sekaligus dapat mengurangkan kemalangan yang terjadi.

2.4 Kesimpulan

Dalam kajian ini, pemboleh ubah ramalan (IV) dianggap mempunyai hubungan dengan tingkah laku keselamatan. Ini telah dijelaskan dengan bukti kajian lepas bahawa jurang dalam penyelidikan yang berkaitan dengan tingkah laku keselamatan. IV secara terus akan menentukan hasil tingkah laku keselamatan.

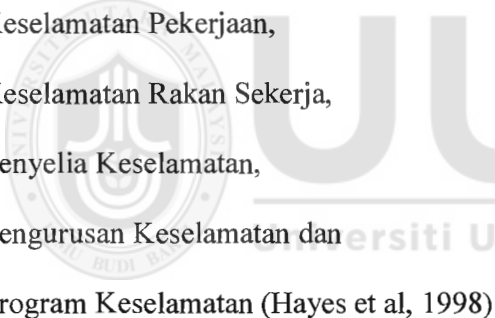


BAB 3

METODOLOGI KAJIAN

3.0 Pengenalan

Kajian ini akan menggunakan pengukuran kuantitatif. Kajian ini akan menggunakan kaji selidik sebagai instrumen kajian. Item (soal selidik) yang akan dibangunkan dalam kajian ini akan mengikuti konsep kajian Hayes et al. (1998) dengan pembolehubah bebas (IV)

- 
- i. Keselamatan Pekerjaan,
 - ii. Keselamatan Rakan Sekerja,
 - iii. Penyelia Keselamatan,
 - iv. Pengurusan Keselamatan dan
 - v. Program Keselamatan (Hayes et al, 1998)

dan Pembolehubah Bersandar adalah tingkah laku keselamatan (DV).

Kaji selidik adalah aktiviti pengumpulan maklumat secara teratur dan tersusun mengenai ciri-ciri kepentingan dari beberapa atau semua unit populasi menggunakan konsep, kaedah dan prosedur yang jelas, dan menyusun maklumat tersebut menjadi bentuk ringkasan berguna. Tinjauan biasanya bermula dengan keperluan untuk maklumat di mana ketiadaan data atau data yang tidak mencukupi. Kadang-kadang keperluan ini timbul dari pengaruh dalaman sendiri, dan kadang-kadang ia hasil daripada permintaan dari pengaruh luar, yang juga boleh dari agensi atau jabatan

kerajaan, atau organisasi swasta. Biasanya, agensi statistik atau pelanggan ingin mengkaji ciri-ciri populasi, membina pangkalan data untuk tujuan analisis atau menguji hipotesis (Menteri Perindustrian Kanada, 2010).

Tinjauan pula adalah cara mengumpulkan maklumat mengenai populasi tertentu dengan mengambil sampel beberapa ahlinya, biasanya melalui sistem soalan yang bersandar. Soal Selidik boleh dilakukan melalui pos, telefon, wawancara peribadi, atau Internet. Mereka boleh ditadbir sama ada kepada individu atau kumpulan. Tujuan utama kaji selidik adalah untuk mendapatkan maklumat selepas penilaian, menghasilkan profil atau pencirian statistik populasi sampel. Soalan mungkin berkaitan dengan tingkah laku, kepercayaan, sikap, dan / atau ciri-ciri mereka yang ditinjau.

Soal selidik yang dibangunkan akan diuji ke atas kebolehpercayaan menggunakan α -Cronbach dan Korelasi Pearson (r) akan digunakan sebagai analisis kesimpulan untuk menjawab semua soalan penyelidikan dan statistik deskriptif juga digunakan untuk menjelaskan dapatan.

Soal selidik untuk setiap pembolehubah tidak bebas akan diukur menggunakan soalan yang telah dibina oleh Hayes et al. (1998).

Dalam kajian ini, model regresi berganda akan digunakan untuk menentukan pekali peramal individu seperti berikut:

$$y = \beta_0 + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + \beta_4x_4 + \beta_5x_5 + \varepsilon$$

Di mana;

β_0 adalah pintasan di paksi y

y adalah tingkah laku keselamatan

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ adalah pekali masing-masing untuk pemboleh ubah ramalan

x_1 adalah keselamatan pekerjaan

x_2 adalah keselamatan rakan sekerja

x_3 adalah keselamatan penyelia

x_4 adalah keselamatan oleh pengurusan

x_5 adalah program keselamatan

dan akhir sekali nilai ε adalah ralat. Walaubagaimanapun nilai ini akan di anggap kosong. Dalam kajian ini terdapat faktor multicollineariti yang perlu diuji. Dalam kajian ini terdapat lima (5) hubungan yang perlu dipertimbangkan seperti yang dinyatakan dalam objektif penyelidikan.

3.1 Kerangka Kajian (*Research Framework*)

Kerangka Konseptual kajian adalah seperti rajah berikut:



Rajah 3.1

Kerangka Kajian Pembolehubah bebas dan bersandar (Diadaptasi dari Hayes et al., 1998)

3.2 Rekabentuk Kajian

Rekabentuk kajian di rumuskan di dalam Jadual 3.2 di bawah.

Jadual 3.2

Rekabentuk Kajian

	Objektif Kajian	Persoalan Kajian	Intrumen (Kuantitatif)
1	Menentukan hubungan faktor keselamatan pekerjaan terhadap tingkah laku keselamatan di kalangan pekerja UniKL MIAT	Apakah hubungan faktor keselamatan pekerjaan terhadap tingkah laku keselamatan di kalangan pekerja UniKL MIAT?	Soal selidik
2	Menentukan hubungan faktor keselamatan rakan sekerja terhadap tingkah laku keselamatan di kalangan pekerja UniKL MIAT	Apakah hubungan faktor keselamatan rakan sekerja terhadap tingkah laku keselamatan di kalangan pekerja UniKL MIAT?	Soal selidik
3	Menentukan hubungan faktor penyeliaan keselamatan terhadap tingkah laku keselamatan di kalangan pekerja UniKL MIAT	Apakah hubungan faktor penyeliaan keselamatan terhadap tingkah laku keselamatan di kalangan pekerja UniKL MIAT?	Soal selidik
4	Menentukan hubungan faktor pengurusan keselamatan terhadap tingkah laku keselamatan di kalangan pekerja UniKL MIAT	Apakah hubungan faktor pengurusan keselamatan terhadap tingkah laku keselamatan di kalangan pekerja UniKL MIAT?	Soal selidik
5	Menentukan hubungan faktor program keselamatan terhadap tingkah laku keselamatan di kalangan pekerja UniKL MIAT	Apakah hubungan faktor program keselamatan terhadap tingkah laku keselamatan di kalangan pekerja UniKL MIAT?	Soal selidik
6	Menentukan faktor-faktor yang signifikan di antara kelima-lima faktor keselamatan WSS terhadap tingkah laku keselamatan di kalangan pekerja UniKL MIAT tersebut	Faktor- faktor manakah yang signifikan di antara kelima-lima faktor keselamatan WSS terhadap tingkah laku keselamatan di kalangan pekerja UniKL MIAT?	Soal selidik

3.3 Rangka Kerja Operasi

Rangka kerja operasi dalam kajian kuantitatif ini seperti dalam Rajah 3.1 di bawah:



Rajah 3.3
Rangka Kerja Operasi

Di sini pernyataan masalah diperlukan untuk dikenalpasti supaya reka bentuk penyelidikan dapat dibina. Satu tinjauan akan dijalankan pada sampel secara rawak. Sebelum tinjauan boleh dilakukan kebolehpercayaan pada soal selidik yang dibangunkan perlu diuji menggunakan α -cronbach untuk ujian kebolehpercayaan.

Kajian rintis akan dijalankan untuk mengukur α -cronbach. Dalam kajian ini, α -cronbach tidak akan dikira secara manual tetapi menggunakan perisian SPSS versi 22. Alpha Cronbach dibangunkan oleh Lee Cronbach pada tahun 1951 untuk memberikan ukuran konsistensi dalaman ujian atau skala; ia dinyatakan sebagai nombor antara 0 dan 1. Konsistensi dalaman menerangkan sejauh mana semua item dalam ujian mengukur konsep yang sama atau membina dan dengan itu ia dikaitkan dengan kesalinghubungan item-item dalam ujian. Konsistensi dalaman harus ditentukan sebelum ujian boleh digunakan untuk tujuan penyelidikan atau pemeriksaan untuk memastikan kesahihan (Wiersma, 1998).

Kajian rintis dalam menentukan kebolehpercayaan menggunakan formula berikut:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum V_i}{V_{test}} \right)$$

n = bilangan soalan

Vi = varians skor untuk setiap soalan

Vtest = jumlah varians keseluruhan skor

Sekiranya item dalam ujian dikaitkan dengan satu sama lain, nilai alpha meningkat. Walau bagaimanapun, pekali alpha yang tinggi tidak selalu bermakna tahap konsistensi dalaman yang tinggi. Seperti yang dinyatakan sebelumnya, bilangan item ujian, saling berkaitan dan dimensi memberi kesan kepada nilai alpha. Terdapat laporan yang berbeza mengenai nilai alpha yang boleh diterima, dari 0.70 hingga 0.95. Nilai rendah alpha boleh disebabkan oleh beberapa soalan yang rendah, saling berkaitan yang salah antara item atau konstruktiviti heterogen.

Susun atur, turutan, kandungan, format, susunan, komprehensif dan ayat-ayat soal selidik perlu disahkan melalui ujian rintis sebelum proses pengumpulan data sebenar bagi memeriksa kebolehpercayaan dan kebergantungan soalan selidik (Chew et.al, 2013). Selain itu, ujian rintis digunakan untuk memastikan tiada kesilapan dalam soal selidik.

Pindaan telah dibuat selepas kebenaran penyelia kajian untuk memastikan kesahihan soal selidik. Selepas itu, 80 set soal selidik diedarkan di UniKL MIAT. Menurut Wiersma (1998) sampel 5 hingga 10 cukup untuk menjalankan ujian kebolehpercayaan namun 6 sampel diambil untuk ujian rintis. Namun hanya 62 set soal selidik telah di kembalikan dan dikumpul, ujian kebolehpercayaan telah dijalankan dengan

menggunakan versi SPSS 22. Alpha Cronbach digunakan untuk menentukan kebolehpercayaan dalaman soal selidik supaya tinjauan sebenar dapat dijalankan. Nilai yang boleh diterima dari Alpha Cronbach dan perbincangan dengan penyelia di atas 0.7 boleh diterima (Cronbach, 2004).

Jadual 3.4

Reliability Coefficients bagi semua pembolehubah

Pengukuran	<i>Cronbach's Alpha</i>	Bilangan Item
Keselamatan Pekerja	0.786	10
Keselamatan Rakan Sekerja	0.795	10
Penyeliaan Keselamatan	0.883	10
Pengurusan Keselamatan	0.723	10
Kepuasan Terhadap Program Keselamatan	0.795	10
Kepatuhan Terhadap Tingkah Laku Selamat	0.892	11

Jadual 3.3 menunjukkan dapatan dari Kajian rintis. Kajian rintis pada percubaan pertama telah cukup di sebabkan nilai pekali alpha Cronbach ke semua item lebih dari 0.7. Oleh itu kajian sebenar ke atas sampel kajian boleh diteruskan (Wiersma, 1998).

3.4 Sampel Kajian

Populasi kajian adalah dari pekerja teknikal dan akademik dari UniKL MIAT. Terdapat seramai 100 orang populasi keseluruhan bagi pekerja teknikal dan akademik. Pekerja teknikal dan akademik adalah merupakan pekerja yang terlibat secara langsung dengan kerja-kerja teknikal yang melibatkan pesawat hidup di hangar serta penggunaan peralatan jentera teknikal di makmal. Oleh itu sampel dari populasi ini di ambil kerana

keterlibatan mereka secara terus dengan aktiviti kerja yang melibatkan hal-hal keselamatan.

Menurut Krejcie dan Morgan (1970) saiz persampelan kecil telah ditetapkan dan sebanyak 80 set soal selidik telah diedarkan. Namun, hanya 62 responden yang berjaya dikumpulkan daripada 80 set soalan yang diedarkan. Kadar respon yang rendah dapat dilihat berkemungkinan atas faktor cuti semester yang sedang berlangsung ketika soalan soal selidik diedarkan. Berdasarkan Krejcie dan Morgan (1970), pengiraan telah dilaksanakan mengikut saiz persampelan kecil dengan jumlah populasi yang diketahui yang telah ditetapkan seperti berikut:

$$\text{Saiz sampel} = \frac{x^2 NP(1-P)}{d^2(N-1) + x^2 P(1-P)}$$

Di mana:

X^2 = Nilai Jadual Chi Square dengan d.f 1

N = Saiz populasi

P = Perkadaran populasi (dengan anggapan 0.50)

d = darjah ketepatan

Terdapat dua kemungkinan kesilapan semasa memilih sampel:

- i. Kesilapan pemilihan: jika mana-mana unsur populasi mempunyai kebarangkalian yang lebih tinggi daripada yang lain. Contohnya; cuba kita bayangkan bahawa kita mahu mengukur bagaimana pelanggan-pelanggan gimnasium berpuas hati, dan untuk itu, kita akan mewawancara beberapa daripada mereka dari 10 pagi hingga 12 tengahari. Ini bermakna bahawa orang yang pergi ke gimnasium pada sebelah petang tidak akan diwakili, dan

sampel itu tidak akan mewakili semua pelanggan. Satu cara untuk mengelakkan kesalahan ini adalah memilih sampel supaya semua pelanggan mempunyai kebarangkalian yang sama dipilih.

- ii. Kesilapan yang tidak dijawab: juga mungkin bahawa beberapa elemen populasi tidak mahu atau tidak dapat menjawab soalan-soalan tertentu. Atau ia juga boleh berlaku, apabila kita mempunyai soal selidik termasuk soalan peribadi, bahawa sesetengah responden tidak menjawab dengan jujur. Kesalahan ini biasanya sangat rumit untuk dielakkan, tetapi sekiranya kita ingin memeriksa kejujuran dalam jawapan, kita boleh memasukkan beberapa soalan (soalan penapis) untuk mengesan jika jawapannya jujur.

"Populasi" terdiri daripada semua subjek yang ingin anda pelajari. Persampelan adalah proses memilih kumpulan subjek untuk kajian sedemikian rupa sehingga individu mewakili kumpulan yang lebih besar dari mana yang dipilih. Wakil populasi ini dipanggil sampel.

"Rawak" ialah proses memilih populasi secara rawak untuk sampel tertentu, atau secara rawak memilih subjek untuk salah satu daripada beberapa kumpulan experimental, atau secara rawak kajian experimental kepada kumpulan. Pemilihan subjek untuk sampel sedemikian rupa sehingga setiap ahli populasi mempunyai peluang yang sama apabila dipilih. Dengan memilih subjek secara rawak dari populasi, anda menyamakan statistik semua pembolehubah secara serentak.

Teori ini;

- i. Mengenal pasti populasi yang berminat. Populasi adalah kumpulan orang yang anda ingin membuat kajian.
- ii. Tentukan rangka pensampelan. Rangka pensampelan adalah kumpulan orang/subjek dari mana akan diambil sampel.
- iii. Tentukan kaedah pensampelan. Terdapat dua cara untuk memilih sampel dari rangka pensampelan: secara rawak atau tidak secara rawak.

Dalam kajian ini, pemilihan secara rawak akan digunakan untuk memilih responden. Sampel adalah pilihan responden yang dipilih sedemikian rupa sehingga mereka mewakili jumlah populasi yang sebenar. Walau bagaimanapun, persoalan yang perlu difikirkan adalah: "Berapa banyak orang yang harus dipilih?". Menggunakan saiz sampel kajian yang betul adalah penting untuk penyelidikan. Lagipun, sampel yang terlalu besar akan membawa kepada pembaziran sumber yang berharga seperti masa dan wang, sementara sampel yang terlalu kecil tidak akan mengukur atau memberikan dapatan yang mewakili populasi yang sebenarnya (Wiersma, 1998).

Jadi, berapa besar sampel? Adakah tinjauan melibatkan 1%, 5%, 10%, ... populasi?

Terdapat dua langkah yang mempengaruhi ketepatan data (Wiersma, 1998)

- Pertama sekali terdapat margin ralat (atau selang keyakinan). Ringkasnya, ini adalah deviasi positif dan negatif yang di benarkan pada hasil kajian untuk sampel. Atau, dalam erti kata lain, deviasi antara pendapat responden dan pendapat keseluruhan populasi.
- Kedua terdapat tahap keyakinan. Ini memberitahu berapa kerap peratusan populasi yang sebenarnya terletak di dalam sempadan margin ralat.

3.5 Instrumen Kajian

Kajian ini adalah menggunakan kaedah kuantitatif dengan taburan soal kajian yang dicadangkan oleh Hayes et al. (1998) seperti yang ditunjukkan di dalam Jadual 3.4.

Rekabentuk soal selidik menggunakan skala Likert 5 seperti di bawah:

1 – Sangat Tidak Setuju

2 – Tidak Setuju

3 – Tidak Pasti

4 – Setuju

5 – Sangat Setuju

Jadual 3.5
Bilangan Soalan mengikut kategori pembolehubah
(Adaptasi dari Hayes et al., 1998)

Jenis		Bil. Soalan
	Keselamatan Pekerjaan	10
Faktor-faktor Keselamatan Pembolehubah Bebas	Keselamatan Rakan Sekerja	10
	Penyeliaan Keselamatan	10
	Pengurusan Keselamatan	10
	Program Keselamatan	10
Tingkah Laku Keselamatan Pembolehubah Bersandar	Tingkah Laku Keselamatan	11
Jumlah Soalan		61

Wiersma (1998) menyatakan bahawa aspek berikut mengkategorikan soalan kajian:

- Setiap responden akan menjawab kepada soal selidik, menjimatkan masa penyelidik, berbanding masa yang diperlukan untuk mengadakan temubual.
- Adalah lebih murah untuk melakukan temubual

- Responden merasakan mereka suka tanpa memberikan nama dan dapat menyatakan diri mereka dengan kata-kata mereka sendiri tanpa takut mengenali mereka.
- Data mengenai topik yang luas boleh dikumpulkan dalam tempoh yang terhad.
- Format ini adalah format piawai untuk semua responden dan bebas dari mood penemubual.

Soalan kajian terbahagi kepada 3 seksyen:

i. Seksyen A

Soalan kajian adalah berkenaan maklumat demografik responden. Seksyen ini bertujuan bagi mendapatkan informasi berkaitan biografi, pendidikan dan pengalaman kerja responden. Skala nominal digunakan bagi soalan ini.

ii. Seksyen B

Soalan berkenaan 5 elemen WSS. Skala Likert (skala 1-5) digunakan bagi menilai kekuatan setuju responden terhadap pernyataan soalan mengikut turutan: (1=Sangat tidak setuju, 2=Tidak setuju, 3=Berkecuali, 4=Setuju, 5=Sangat setuju). Skala ordinal digunakan bagi soalan ini.

Elemen pertama adalah persepsi berkaitan **Keselamatan Pekerjaan** yang mengandungi 10 soalan seperti keadaan bahaya, selamat, berisiko, tidak sihat, senang mendapat kecederaan, tidak selamat, memudaratkan kesihatan, berpeluang menyebabkan kematian dan menakutkan.

Elemen kedua adalah persepsi berkaitan **Keselamatan Rakan Sekerja** yang mengandungi 10 soalan seperti mengabaikan peraturan keselamatan, tidak pedulikan

keselamatan orang lain, memberi perhatian terhadap peraturan keselamatan, mematuhi peraturan keselamatan, mengambil berat terhadap keselamatan orang lain, menggalakkan orang lain bekerja dengan selamat, menggadaikan keselamatan sendiri, memastikan tempat kerja bersih, berorientasikan keselamatan dan tidak menumpukan perhatian.

Elemen ketiga adalah persepsi berkaitan **Penyeliaan Keselamatan** yang mengandungi 10 soalan seperti menghargai perilaku selamat, menggalakkan perilaku selamat, sentiasa memaklumkan peraturan keselamatan kepada pekerja, memberi ganjaran terhadap perilaku selamat, melibatkan pekerja dalam menetapkan matlamat keselamatan, membincangkan isu-isu keselamatan dengan rakan sekerja yang lain, mengemaskini peraturan keselamatan, melatih pekerja supaya bekerja dengan selamat, menguatkuasakan peraturan keselamatan dan bertindak terhadap cadangan keselamatan.

Elemen keempat adalah persepsi berkaitan **Pengurusan Keselamatan** yang mengandungi 10 soalan seperti menyediakan program keselamatan yang mencukupi, menjalankan pemeriksaan keselamatan secara kerap, menyiasat masalah keselamatan dengan segera, memberi ganjaran terhadap pekerja yang bekerja dengan selamat, menyediakan peralatan kerja yang selamat, menyediakan tempat kerja yang selamat, bertindak segera terhadap isu keselamatan, membantu mengekalkan tempat kerja yang bersih, menyediakan maklumat keselamatan dan sentiasa memaklumkan kepada pekerja berkenaan keadaan yang merbahaya.

Elemen kelima adalah persepsi berkaitan **Program Keselamatan** yang mengandungi 10 soalan seperti bermanfaat, membantu mencegah kemalangan, berfaedah, bagus, sangat bernilai, tidak jelas, penting, efektif mengurangkan kecederaan, tidak sesuai diaplikasikan di tempat kerja saya dan program/ polisi keselamatan tidak berkesan.

iii. Seksyen C

Mengandungi 11 soalan berkenaan tingkah laku keselamatan. Skala Likert (skala 1-5) digunakan mengikut turutan. Tingkah laku keselamatan ini adalah pembolehubah bersandar dan setiap soalan memberi refleksi sama ada tingkah laku selamat atau tidak selamat dipraktikkan. Skala ordinal digunakan bagi soalan ini.

Instrumentasi adalah keseluruhan proses persediaan untuk mengumpul data. Ia melibatkan bukan sahaja pemilihan atau reka bentuk instrumen, tetapi juga prosedur dan syarat-syarat di mana instrumen akan digunakan.

3.6 Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah kaedah kuantitatif. Untuk kuantitatif akan dibentangkan dalam bentuk statistik sama ada untuk menerima hipotesis atau menolak hipotesis dengan melihat nilai yang signifikan pada nilai-nilai korelasi Pearson (r) (Weirsma, 1998). Tinjauan ini akan disebar di kalangan pekerja teknikal dan akademik secara individu dengan memberi mereka masa yang cukup (5 hari bekerja) untuk mengisi soal selidik.

3.7 Analisis Data

Analisis data akan dilakukan dalam analisis deskriptif dengan menggunakan SPSS. Data akan dibentangkan dalam rajah dan jadual bagi setiap persoalan kajian. SPSS akan digunakan untuk mencari 5 nilai korelasi Pearson (r) bagi menguji persoalan dan objektif kajian.

Analisis data adalah dengan menggunakan

- i. Deskriptif
- ii. Korelasi Pearson
- iii. Regresi Berganda

3.8 Kesimpulan

Kajian ini adalah untuk menentukan korelasi antara faktor-faktor keselamatan dan tingkah laku keselamatan. Keperluan korelasi menggunakan ujian korelasi Pearson adalah untuk menguji persoalan dan objektif yang telah dikenal pasti di dalam kajian.

BAB 4

DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN

4.0 Pengenalan

Bab ini adalah untuk menganalisa data bagi menjawab persoalan kajian. Data yang dikumpul diproses menggunakan SPSS versi 22. Data tersebut diproses menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis inferensial menggunakan Ujian Korelasi Pearson (r) untuk menguji persoalan dan objektif kajian.

4.1 Analisis Diskriptif

Kajian soal selidik telah diedarkan kepada 80 orang pekerja teknikal dan akademik UniKL MIAT. Namun hanya 62 orang responden yang mengembalikan set soal selidik dan kesemua soal selidik telah diterima pakai dalam analisis kajian.

Analisis demografik kajian adalah seperti di dalam Jadual 4.1:

Jadual 4.1

Ringkasan Profil Demografik responden (n=62)

Pembolehubah	Kategori	Frekuensi	Peratusan (%)
Jawatan	Pensyarah	13	21
	Pembantu Pensyarah	14	22.6
	Specialist	29	46.8
	Juruteknik	6	9.7
Jabatan	Mekanikal	1	1.6
	Elektrikal	33	53.2
	Komposit	16	25.8
	Aerospace	12	19.4
Jantina	Lelaki	44	71
	Perempuan	18	29
Bangsa	Melayu	32	51.6
	Cina	14	22.6

Kelulusan	India	16	25.8
	Lain-lain	0	0
	Sijil	10	16.1
	SPM	5	8.1
	STPM	1	1.6
	Diploma	8	12.9
	Ijazah	14	22.6
	Sarjana	6	9.7
	PhD	18	29
Umur	20 - 29	11	17.7
	30 - 39	5	8.1
	40 - 49	14	22.6
	>50	32	51.6
Pengalaman	1 - 5	11	17.7
	6 - 10	5	8.1
	11 - 15	8	12.9
	16 -20	14	22.6
	>21	24	38.7

Jadual 4.1 menunjukkan bahawa

- Majoriti jawatan di UniKL MIAT adalah di kalangan specialist iaitu 29 responden merangkumi sebanyak 46.8%.
- Majoriti responden adalah daripada jabatan elektrik seramai 33 responden (53.2%).
- Jantina jelas majoriti adalah daripada kalangan lelaki seramai 44 responden (77%) sementara perempuan seramai 18 responden (29%).
- Melayu adalah majoriti 32 responden (51.6%) sementara Cina dan India adalah 14 (22.6%) dan 16 (25.8%) responden masing-masing.
- Kelulusan UniKL MIAT yang mengajar teknikal adalah majoriti daripada ijazah 14 responden (22.6%) dan PhD 18 responden (29%).
- Majoriti umur tenaga pengajar adalah melebihi 50 tahun ini kerana kepakaran mereka seramai 32 responden (51.6%) adalah daripada kalangan ini.

- Berkaitan dengan umur pengajar yang majority melebihi 50 tahun maka majority pengalaman yang melebihi 21 tahun adalah seramai 24 responden (38.7%).

Keselamatan Pekerja:

Jadual 4.2

Min Item Faktor Keselamatan Pekerjaan

	Min
1. Bahaya	4.03
2. Selamat	4.29
3. Berhazad	3.98
4. Berisiko	3.65
5. Tidak sihat	4.15
6. Senang mendapat kecederaan	3.92
7. Tidak Selamat	3.76
8. Mermudaratkan kesihatan	1.81
9. Berpeluang menyebabkan kematian	3.94
10. Menakutkan	1.48
Purata	3.50

Jadual 4.2 menunjukkan respon pekerja terhadap faktor keselamatan pekerjaan. Min bagi item faktor keselamatan pekerjaan dari analisis deskriptif ini adalah 3.50 iaitu menunjukkan bahawa responden antara tidak pasti dan setuju.

Keselamatan Rakan Sekerja:

Jadual 4.3

Min Item Faktor Keselamatan rakan sekerja

	Min
1. Mengabaikan peraturan-peraturan keselamatan	1.56
2. Tidak pedulikan keselamatan orang lain	3.98
3. Memberi perhatian terhadap peraturan keselamatan	4.11
4. Mematuhi peraturan-peraturan keselamatan	4.00
5. Mengambil berat terhadap keselamatan orang lain	4.27
6. Menggalakkan orang lain bekerja dengan selamat	4.21
7. Menggadaikan keselamatan sendiri	4.03
8. Memastikan tempat kerja bersih	2.15
9. Berorientasikan keselamatan	4.21
10. Tidak menumpukan perhatian	1.77
Purata	3.43

Jadual 4.3 menunjukkan respon pekerja terhadap faktor keselamatan rakan sekerja. Min bagi item faktor keselamatan rakan sekerja dari analisis deskriptif ini adalah 3.43 iaitu menunjukkan bahawa responden antara tidak pasti dan setuju.

Penyeliaan Keselamatan:

Jadual 4.4

Min Item Faktor Penyeliaan Keselamatan

	Min
1. Menghargai perilaku selamat	4.21
2. Menggalakkan perilaku selamat	4.11
3. Sentiasa memaklumkan peraturan keselamatan kepada pekerja	4.00
4. Memberi ganjaran terhadap perilaku selamat	1.97
5. Melibatkan pekerja dalam menetapkan matlamat keselamatan	4.27
6. Membincangkan isu-isu keselamatan dengan rakan sekerja yang lain	4.31
7. Mengemaskini keselamatan	4.27
8. Melatih pekerja supaya bekerja dengan selamat	4.21
9. Menguatkuasa-kan peraturan keselamatan	4.32
10. Bertindak terhadap cadangan keselamatan	1.65
Purata	3.73

Jadual 4.4 menunjukkan respon pekerja terhadap faktor penyeliaan keselamatan. Min bagi item faktor keselamatan penyelia dari analisis deskriptif ini adalah 3.73 iaitu menunjukkan bahawa responden antara tidak pasti dan setuju.

Pengurusan Keselamatan:

Jadual 4.5

Min Item Faktor Pengurusan Keselamatan

	Min
1. Menyediakan program keselamatan yang mencukupi	3.55
2. Menjalankan pemeriksaan keselamatan secara kerap	4.21
3. Menyiasat masalah keselamatan dengan segera	3.97
4. Memberi ganjaran terhadap pekerja-pekerja yang bekerja dengan selamat	1.79
5. Menyediakan peralatan-peralatan kerja yang selamat	3.90
6. Menyediakan tempat kerja yang selamat	4.31
7. Bertindak segera terhadap isu-isu keselamatan	4.06
8. Membantu mengekalkan tempat kerja yang bersih	1.95
9. Menyediakan maklumat-maklumat keselamatan	3.97
10. Sentiasa memaklumkan kepada pekerja berkenaan keadaan-keadaan yang merbahaya	3.97
Purata	3.57

Jadual 4.5 menunjukkan respon pekerja terhadap pengurusan keselamatan. Min bagi item faktor pengurusan keselamatan dari analisis deskriptif ini adalah 3.57 iaitu menunjukkan bahawa responden antara tidak pasti dan setuju.

Program Keselamatan:

Jadual 4.6

Min Item Faktor Program Keselamatan

	Min
1. Bermanfaat	4.11
2. Membantu mencegah kemalangan	3.79
3. Berfaedah	4.00
4. Bagus	2.06
5. Sangat bernilai	4.18
6. Tidak jelas	1.90
7. Penting	3.79
8. Efektif mengurangkan kecederaan	2.69
9. Tidak sesuai diaplikasikan di tempat kerja saya	1.53
10. Program keselamatan tidak berkesan	2.11
Purata	3.02

Jadual 4.6 menunjukkan respon pekerja terhadap factor program keselamatan. Min bagi item faktor program keselamatan dari analisis deskriptif ini adalah 3.02 iaitu menunjukkan bahawa responden antara tidak pasti.

Tingkahlaku Keselamatan:

Jadual 4.7

Min Item Tingkahlaku Keselamatan

	Min
1. Mengabaikan prosedur keselamatan semata-mata ingin memastikan kerja dapat disiapkan dengan segera	1.68
2. Mematuhi segala prosedur keselamatan tanpa mengambil kira situasi saya bekerja	4.42
3. Mengendalikan semua situasi dengan beranggapan terdapat kebarangkalian kemalangan boleh berlaku	4.44
4. Menggunakan peralatan-peralatan keselamatan yang telah ditetapkan	4.31
5. Memastikan tempat kerja saya bersih	4.32
6. Menggalakkan rakan sekerja untuk bekerja dengan selamat	4.00
7. Memastikan peralatan-peralatan kerja saya berada dalam keadaan selamat	4.00
8. Mengambil jalan pintas terhadap perilaku kerja selamat supaya kerja dapat disiapkan dengan segera	1.79
9. Tidak mematuhi peraturan-peraturan keselamatan yang dianggap tidak penting	1.23
10. Melapor kepada penyelia apabila mengenalpasti/mendapati terdapat masalah-masalah keselamatan	4.27
11. Memperbetulkan masalah-masalah keselamatan bagi memastikan kemalangan tidak berlaku	4.32
Purata	3.52

Jadual 4.7 menunjukkan respon pekerja terhadap tingkah laku keselamatan. Min bagi item tingkahlaku keselamatan dari analisis deskriptif ini adalah 3.52 iaitu menunjukkan bahawa responden antara tidak pasti dan setuju.

4.2 Analisis Inferensi

Penerangan data melalui analisis deskriptif semata-mata tidak memberikan hasil yang konklusif. Ia hanya membantu untuk menerangkan sifat-sifat sesuatu sampel tertentu di bawah kajian. Oleh itu untuk mendapatkan keputusan yang konklusif, persoalan dan objektif kajian akan diuji dalam penyelidikan ini. Proses analisis ini selepas data deskriptif adalah untuk memberikan keputusan konklusif yang dipanggil analisis inferensi (Wiersma, 1998).

4.2.1 Analisis Korelasi Pearson

Jadual 4.8
Analisis korelasi Pearson

	Keselamatan Pekerjaan	Keselamatan Rakan Sekerja	Penyeliaan Keselamatan	Pengurusan Keselamatan	Kepuasan Terhadap Program Keselamatan	Kepatuhan Terhadap Tingkah Laku Selamat
Keselamatan Pekerjaan	1.00					
Keselamatan Rakan Sekerja	-0.025	1.00				
Penyeliaan Keselamatan	0.477**	0.744**	1.00			
Pengurusan Keselamatan	0.467**	0.407**	0.877**	1.00		
Kepuasan Terhadap Program Keselamatan	0.223	0.171	0.301**	0.501**	1.00	
Kepatuhan Terhadap Tingkah Laku Selamat	0.344**	0.070	0.394**	0.445**	-0.075	1.00

*Korelasi adalah signifikan pada tahap 0.05 (2-tailed). $N = 62$

**Korelasi adalah signifikan pada tahap 0.01 (2-tailed)

Jadual 4.9

Jadual julat Korelasi Pearson

Pekali Korelasi	Kekuatan Hubungkait
± 0.81 to ± 1.00	Sangat Kuat
± 0.61 to ± 0.80	Kuat
± 0.41 to ± 0.60	Sederhana
± 0.21 to ± 0.40	Lemah
± 0.00 to ± 0.20	Tiada

Sumber: Hair, J., Bush, R., & Ortinau, D. (2002). *Marketing Research*. New York City, New York: The McGraw-Hill Companies.

Berdasarkan jadual 4.8 dan jadual 4.9 di atas, dapatan kajian menunjukkan bahawa daripada 5 pembolehubah bebas, hanya 3 pembolehubah bebas mempunyai korelasi positif yang signifikan pada $p < 0.01$ (2-tailed) kepada tingkah laku keselamatan iaitu keselamatan pekerjaan, penyeliaan keselamatan dan pengurusan keselamatan.

Keselamatan pekerjaan mempunyai skor $r = 0.344$ iaitu menunjukkan hubungan yang sangat lemah (Zineerah, 2012), Penyeliaan Keselamatan skor $r = 0.394$ iaitu menunjukkan hubungan lemah (Zineerah, 2012) dan pengurusan keselamatan skor $r = 0.445$ iaitu menunjukkan hubungan lemah (Zineerah, 2012). Didapati tiada hubungan di antara pembolehubah bebas yang lain iaitu Keselamatan Rakan Sekerja ($r = 0.070$, $p > 0.05$), dan Program Keselamatan ($r = -0.075$, $p > 0.05$). Daripada dapatan kajian ini juga telah menunjukkan nilai r tertinggi bagi hubungan antara semua pembolehubah bebas ialah 0.877 ($p < 0.01$) di antara komitmen penyeliaan keselamatan dengan pengurusan keselamatan, 0.477 ($p < 0.01$) di antara komitmen penyeliaan keselamatan dengan keselamatan pekerjaan, 0.744 ($p < 0.01$) di antara komitmen penyeliaan keselamatan dengan keselamatan rakan sekerja, 0.467 ($p < 0.01$) di antara komitmen pengurusan keselamatan dengan keselamatan pekerjaan, 0.407 ($p < 0.01$) di antara komitmen pengurusan keselamatan dengan keselamatan rakan sekerja, 0.301 ($p < 0.01$) di antara program keselamatan dengan penyelia keselamatan dan 0.501 ($p < 0.01$) di

antara program keselamatan dengan pengurusan keselamatan. Nilai r tertinggi bagi hubungan antara pembolehubah bebas dengan pembolehubah bersandar iaitu keselamatan pekerjaan 0.344 ($p < 0.01$), penyeliaan keselamatan 0.394 ($p < 0.01$) dan pengurusan keselamatan 0.445 ($p < 0.01$).

Sehubungan itu, dapatan kajian ini telah menjawab objektif kualiti (i) hingga (v) iaitu: Objektif Kajian (i): Menentukan hubungan faktor keselamatan pekerjaan terhadap tingkah laku keselamatan dikalangan pekerja UniKL MIAT - Terdapat hubungan di antara keselamatan pekerjaan dengan tingkah laku keselamatan ($r = 0.344$, $p < 0.01$).

Objektif Kajian (ii): Menentukan hubungan faktor keselamatan rakan sekerja terhadap tingkah laku keselamatan dikalangan pekerja UniKL MIAT - Tiada hubungan di antara keselamatan rakan sekerja dengan tingkah laku keselamatan ($r = 0.070$, $p > 0.05$).

Objektif Kajian (iii): Menentukan hubungan faktor penyeliaan keselamatan terhadap tingkah laku keselamatan dikalangan pekerja UniKL MIAT - Terdapat hubungan yang lemah di antara penyeliaan keselamatan dengan tingkah laku keselamatan dan ianya signifikan pada $p < 0.01$ ($r = 0.394$, $p < 0.01$).

Objektif Kajian (iv): Menentukan hubungan faktor pengurusan keselamatan terhadap tingkah laku keselamatan dikalangan pekerja UniKL MIAT - Terdapat hubungan yang lemah di antara pengurusan keselamatan dengan tingkah laku keselamatan dan ianya signifikan pada $p < 0.01$ ($r = 0.445$, $p < 0.01$).

Objektif Kajian (v): Menentukan hubungan faktor program keselamatan terhadap tingkah laku keselamatan dikalangan pekerja UniKL MIAT - Tiada hubungan di antara kepuasan terhadap program keselamatan dengan tingkah laku keselamatan ($r = -0.075$, $p > 0.05$).

4.2.2 Analisis Regresi Berganda

Jadual 4.10

Rumusan Model Regresi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted Square	Standard Error of the Estimate
1	.945a	0.893	0.883	0.06998

- a. Ramalan: (Constant), keselamatan pekerjaan, keselamatan rakan sekerja, penyeliaan keselamatan, pengurusan keselamatan, program keselamatan.

Jadual 4.11

Jadual ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.289	5	0.458	93.500	.000 ^b
Residual	.274	56	.005		
Total	2.563	61			

- a. Pembolehubah bersandar: Tingkahlaku Keselamatan

- b. Ramalan: (Constant), keselamatan pekerjaan, keselamatan rakan sekerja, penyeliaan keselamatan, pengurusan keselamatan, program keselamatan

Analisis regresi telah digunakan bagi mengetahui manakah pembolehubah WSS yang signifikan mempengaruhi kepatuhan terhadap tingkah laku keselamatan. Hasil kajian

ini telah dianalisa menggunakan kaedah regresi pelbagai melalui prosedur penyelesaian kebelakang (Backward). Prosedur penyelesaian kebelakang ini akan melibatkan penganalisaan kesemua pembolehubah bebas pada awalnya dan kemudian akan mengeluarkan pembolehubah yang tidak menyumbang kepada model regresi secara signifikan.

Jadual 4.12

Jadual Pekali

Variable		Unstandardized Coefficients (β)	t	Beta	Significance
(Constant)		7.145	18.396		0.000
1	Keselamatan Pekerja	-0.731	-17.084	-0.935	0.000
	Keselamatan Rakan Sekerja	-1.652	-8.687	-1.191	0.000
	Penyeliaan Keselamatan	1.415	6.509	1.749	0.000
	Pengurusan Keselamatan	-0.079	-0.476	-0.098	0.636
	Program Keselamatan	-0.13	-2.071	-0.139	0.043
(Constant)		7.021	24.565		0.000
2	Keselamatan Pekerja	-0.727	-17.445	-0.930	0.000
	Keselamatan Rakan Sekerja	-1.576	-15.367	-1.136	0.000
	Penyeliaan Keselamatan	1.316	20.222	1.627	0.000
	Program Keselamatan	-0.152	-3.526	-0.162	0.001

a. Pembolehubah bersandar: Tingkahlaku Keselamatan

Nota:

F value = 93.50; R = 0.945; R^2 = 0.893; Adjusted R2 = 0.883 (Model 1)

F value = 118.426; R = 0.945; R^2 = 0.893; Adjusted R2 = 0.885 (Model 2)

Jadual ANOVA 4.11 di atas menunjukkan bahawa pembolehubah bebas; keselamatan pekerja, keselamatan rakan sekerja, penyeliaan keselamatan, pengurusan keselamatan dan program keselamatan secara statistik meramalkan pembolehubah

tingkah laku keselamatan yang bergantung kepada nilai $F = 93.500$ dan $p = .000$, yang bermaksud model regresi sesuai dengan data yang ada dan fit secara statistik.

Daripada pemerhatian di Jadual 4.11 juga telah menunjukkan pada model 1, nilai Adjusted $R^2 = 0.893$, pada model kedua, selepas berlakunya pengeluaran pembolehubah bebas pengurusan keselamatan, nilai Adjusted $R^2 = 0.885$, ini menunjukkan berlaku peningkatan. Berlaku peningkatan nilai Adjusted R^2 bila pengeluaran pembolehubah bebas dan ini menunjukkan bahawa semakin tinggi Adjusted R^2 , semakin baik model regresi. Daripada nilai R^2 , juga menunjukkan 89.3% daripada pengaruh tingkah laku selamat dipengaruhi oleh keselamatan pekerjaan, keselamatan rakan sekerja, penyeliaan keselamatan dan program keselamatan, manakala 10.7% adalah disebabkan oleh pengaruh faktor-faktor yang lain. Oleh itu, persamaan regresi adalah

$$TK = 7.021 - 0.727 (KP) - 1.576 (KRS) + 1.316 (KS) - 0.152 (PK)$$

Nota:

KP = Keselamatan Pekerjaan

KRS = Keselamatan Rakan Sekerja

KS = Penyeliaan Keselamatan

PK = Program Keselamatan

TK = Tingkahlaku Keselamatan

Persamaan linear di atas menunjukkan bahawa IV mempunyai hubungan linear dengan DV, yang bermaksud tingkahlaku keselamatan akan menurun sebanyak 0.727 unit jika keselamatan pekerjaan meningkat sebanyak 1 unit, sementara pembolehubah lain tetap malar. Berdasarkan persamaan di atas, tingkahlaku keselamatan akan menurun sebanyak 1.576 unit jika keselamatan rakan sekerja ditingkatkan sebanyak 1 unit dan

pembolehubah lain tetap malar. Sekiranya Penyeliaan Keselamatan ditambah 1 unit, tingkahlaku keselamatan akan meningkat sebanyak 1.316 unit manakala pembolehubah lain tetap malar. Tingkahlaku keselamatan akan menurun sebanyak 0.152 unit jika program keselamatan meningkat sebanyak 1 unit, tetapi pembolehubah lain tetap malar.

Dapatan kajian ini telah menjawab objektif kualiti (vi) iaitu:

Objektif Kajian (vi): Menentukan faktor-faktor yang signifikan di antara kelima-lima faktor keselamatan WSS terhadap tingkah laku keselamatan dikalangan pekerja UniKL MIAT tersebut.

Keputusan analisa menunjukkan empat (4) pembolehubah bebas yang signifikan iaitu Keselamatan Pekerjaan, Keselamatan Rakan Sekerja, Penyeliaan Keselamatan dan Program Keselamatan. Manakala pengurusan keselamatan adalah tidak signifikan dalam kajian ini.

BAB 5

KESIMPULAN DAN CADANGAN

5.0 Pengenalan

Rumusan berkaitan kajian semasa iaitu faktor-faktor yang mempengaruhi tingkah laku keselamatan dalam kalangan pekerja di UniKL MIAT akan dibincangkan dalam bab ini. Kesimpulan keseluruhan kajian serta cadangan dan saranan akan turut diperjelaskan di bahagian ini.

5.1 Rumusan Dapatan Kajian

Melalui kajian ini, dapat dirumuskan bahawa lima (5) faktor keselamatan yang ada dalam kajian WSS oleh Hayes *et al.* (1998) terbukti mempunyai hubungan terhadap tingkah laku keselamatan. Lima (5) faktor tersebut adalah Keselamatan Pekerjaan, Keselamatan Rakan Sekerja, Penyeliaan Keselamatan, Pengurusan Keselamatan dan Program Keselamatan. Oleh yang demikian, daripada perbincangan dalam Bab 4 berkenaan objektif kajian dapatlah dirumuskan seperti yang di bawah:

Objektif Kajian (i): Menentukan hubungan faktor keselamatan pekerjaan terhadap tingkah laku keselamatan dikalangan pekerja UniKL MIAT.

Terdapat hubungan antara keselamatan pekerjaan dan tingkahlaku keselamatan. Ini merujuk jadual 4.8 dan jadual 4.9 Korelasi Pearson, yang mana korelasi dikatakan lemah positif ($r = 0.344$) pada tahap signifikan $p = .006$. Hayes *et al.* (1998) dengan jelas menyatakan bahawa pendapat tentang keselamatan pekerjaan memainkan pengaruh terhadap tingkah laku keselamatan di tempat kerja.

Objektif Kajian (ii): Menentukan hubungan faktor keselamatan rakan sekerja terhadap tingkah laku keselamatan dikalangan pekerja UniKL MIAT.

Tidak terdapat hubungan antara keselamatan rakan sekerja dan tingkah laku keselamatan. Ini merujuk jadual 4.8 dan jadual 4.9 Korelasi Pearson, yang mana korelasi dikatakan tiada hubungan ($r = 0.070$) pada tahap signifikan $p = 0.588$. Dapatan kajian tidak selari dengan kajian Turner, Stride, Carter, McCaughey, & Carroll (2012) yang menyatakan sepatutnya terdapat hubungan yang baik antara keselamatan rakan sekerja dan tingkah laku keselamatan. Ia juga turut tidak selari dengan pendapat Clarke & Ward (2006), yang menyatakan bahawa rakan sekerja sangat mempengaruhi kelakuan seseorang pekerja terutamanya yang melibatkan isu keselamatan.

Objektif Kajian (iii): Menentukan hubungan faktor penyeliaan keselamatan terhadap tingkah laku keselamatan dikalangan pekerja Unikl MIAT.

Terdapat hubungan antara penyeliaan keselamatan dan tingkahlaku keselamatan. Berdasarkan jadual 4.8 dan jadual 4.9 Korelasi Pearson, korelasi dikatakan lemah positif ($r = 0.394$) pada tahap signifikan $p = .002$. Ini selari dengan pendapat Petitta et al. (2017) yang bersetuju tentang kepentingan penyeliaan keselamatan di tempat kerja yang boleh membawa kepada perubahan tingkah laku pekerja. Sama seperti kajian Johnson (2007) yang merumuskan bahawa dalam sektor pembuatan, persepsi pekerja terhadap keselamatan yang di amalkan oleh penyelia mempengaruhi tingkah laku selamat.

Objektif Kajian (iv): Menentukan hubungan faktor pengurusan keselamatan terhadap tingkah laku keselamatan dikalangan pekerja UniKL MIAT.

Terdapat hubungan antara pengurusan keselamatan dan tingkahlaku keselamatan. Berdasarkan jadual 4.8 dan jadual 4.9 Korelasi Pearson, korelasi dikatakan sederhana positif ($r = 0.445$) pada tahap signifikan $p = .000$. Pengurusan keselamatan mempunyai hubungan terhadap tingkah laku keselamatan (Wang et al., 2017). Pendapat Dennis dan Gilbert (2008) juga menyatakan bahawa komitmen pihak pengurusan sangat mempengaruhi amalan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. Keputusan ini adalah selari dengan hasil kedua-dua kajian dari pengkaji tersebut.

Objektif Kajian (v): Menentukan hubungan faktor program keselamatan terhadap tingkah laku keselamatan dikalangan pekerja UniKL MIAT.

Tidak terdapat hubungan antara program keselamatan dan tingkahlaku keselamatan. Berdasarkan jadual 4.8 dan jadual 4.9 Korelasi Pearson, korelasi dikatakan tiada hubungan ($r = -0.075$) pada tahap signifikan $p = .565$. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa ianya tidak selari dengan pendapat Pfeffer dan Veiga (1999) bahawa program keselamatan yang konsisten boleh meningkatkan tahap tingkah laku pekerja. Ia turut tidak selari dengan pendapat Lauver (2007) yang menyatakan bahawa adalah perlunya organisasi kepada program-program keselamatan yang melibatkan latihan dan sebagainya dalam meningkatkan tingkah laku keselamatan pekerja.

Objektif Kajian (vi): Menentukan faktor-faktor yang signifikan di antara kelima-lima faktor keselamatan WSS terhadap tingkah laku keselamatan dikalangan pekerja UniKL MIAT tersebut.

Keputusan regresi berganda menunjukkan bahawa hanya empat faktor iaitu Keselamatan Pekerjaan, Keselamatan Rakan Sekerja, Penyeliaan Keselamatan dan Program Keselamatan adalah faktor-faktor signifikan terhadap tingkah laku keselamatan. Ini tidak selari dengan kajian yang dilakukan oleh Zineerah (2012) yang menyatakan kesemua elemen WSS adalah signifikan terhadap tingkah laku keselamatan.

Analisis Kajian Deskriptif adalah seperti berikut:

Rumusan kajian ini adalah berdasarkan kepada 2 jadual yang dibina bagi melihat hubungan antara pembolehubah bebas (Jadual 5.1) dan pembolehubah bersandar (Jadual 5.2). Skor jumlah item daripada responden individu untuk melihat tahap faktor-faktor dari segi pembolehubah bebas. Nilai minima ialah 10 (1×10) dan maksimum ialah 50 (5×10). Kemudian ini akan dibahagikan kepada tiga tahap iaitu Rendah, Sederhana dan Tinggi seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 5.1 di bawah. Sementara tahap tingkahlaku keselamatan minima adalah 11 (1×11) dan maksima adalah 55 (5×11) seperti di dalam Jadual 5.2.

Jadual 5.1

Tahap Faktor-faktor Keselamatan

Jumlah Skor	Tahap
38 - 50	Tinggi
24 - 37	Sederhana
10 - 23	Rendah

Jadual 5.2

Tahap Tingkahlaku Keselamatan

Jumlah Skor	Tahap
41 - 55	Tinggi
26 - 40	Sederhana
11 - 25	Rendah

Sebagai contoh sekiranya sesorang pekerja UniKL MIAT yang diberikan soal selidik dan mempunyai jumlah skor dalam faktor-faktor keselamatan sebanyak 28 dan skor dalam tahap tingkahlaku keselamatan sebanyak 42, maka pengurusan boleh menyatakan pekerja ini mempunyai tahap skor sederhana dalam faktor-faktor keselamatan, sementara tahap skor yang tinggi dalam tingkahlaku keselamatan.

Jadual 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, dan 4.7 iaitu min keselamatan pekerjaan, min keselamatan rakan sekerja, min penyeliaan keselamatan, min pengurusan keselamatan dan min tingkah laku keselamatan masing-masing telah menunjukkan bahawa responden rata-rata mempunyai tahap antara tidak pasti dan setuju. Manakala majoriti responden adalah tidak pasti tentang program keselamatan (Jadual 4.6) di UniKL MIAT. Oleh itu kekuatan tentang faktor-faktor keselamatan di UniKL MIAT adalah masih lemah bagi mencorak tingkahlaku keselamatan para pekerja. Pihak UniKL MIAT perlu memperbaiki faktor-faktor bagi menjayakan pemahaman tentang tingkahlaku keselamatan. Pembolehubah peramal ini adalah penting dalam menjadikan kakitangan UniKL MIAT untuk mempunyai tingkahlaku keselamatan yang tinggi.

Analisis Inferensi adalah seperti berikut:

Analisis Regresi Berganda

Jadual 4.12 menunjukkan nilai pekali faktor-faktor keselamatan terhadap tingkah laku keselamatan di UniKL MIAT. Dapatan kajian menunjukkan keselamatan pekerjaan ($p = 0.000$), keselamatan rakan sekerja ($p = 0.000$), penyeliaan keselamatan ($p = 0.000$), pengurusan keselamatan ($p = 0.636$) dan program keselamatan ($p = 0.043$). Ini menunjukkan bahawa antara 5 pembolehubah bebas, hanya pengurusan keselamatan yang tidak ada pengaruh terhadap tingkah laku keselamatan. Sementara keselamatan pekerjaan, keselamatan rakan sekerja, penyeliaan keselamatan, dan program keselamatan mempunyai pengaruh terhadap tingkah laku keselamatan (Zineerah, 2012).

5.2 Implikasi Kajian

Kajian ini menunjukkan persampelan kajian adalah majoriti jawatan di UniKL MIAT adalah di kalangan specialist iaitu 29 responden merangkumi sebanyak 46.8%. Majoriti responden adalah daripada jabatan elektrik seramai 33 responden (53.2%). Jantina majoriti responden adalah daripada kalangan lelaki seramai 44 responden (77%) sementara perempuan seramai 18 responden (29%). Melayu adalah majoriti 32 responden (51.6%) sementara Cina dan India adalah 14 (22.6%) dan 16 (25.8%) responden masing-masing. Kelulusan UniKL MIAT yang mengajar teknikal adalah majoriti daripada ijazah 14 responden (22.6%) dan PhD 18 responden (29%). Majoriti umur tenaga pengajar adalah melebihi 50 tahun ini kerana kepakaran mereka seramai 32 responden (51.6%) adalah daripada kalangan ini. Berkaitan dengan umur pengajar yang majority melebihi 50 tahun maka majority pengalaman yang melebihi 21 tahun adalah seramai 24 responden (38.7%).

Kajian ini menunjukkan bahawa tingkah laku keselamatan responden adalah pada tahap 3.52 iaitu 70.2% terhadap pengaruh faktor-faktor keselamatan di UniKL MIAT. Keselamatan adalah penting oleh itu peratusan tingkah laku keselamatan perlu menghampiri 100% di mana masih ada banyak ruang untuk memperbaiki tingkah laku kakitangan di UniKL MIAT. Ruang untuk membuat kesilapan berpunca daripada tingkah laku keselamatan perlu di minimakan agar tiada kecelakaan harta dan fizikal di tempat kerja.

Berdasarkan daripada dapatan kajian ini menunjukkan bahawa keselamatan pekerjaan, keselamatan rakan sekerja, penyeliaan keselamatan, dan program keselamatan mempunyai pengaruh terhadap perubahan tingkah laku keselamatan, sementara pengurusan keselamatan tidak mempunyai pengaruh terhadap perubahan tingkah laku keselamatan (analisis regresi berganda).

5.3 Batasan Kajian

Batasan dalam kajian ini adalah seperti berikut:

- i. Ukuran sampel kecil sebanyak 62 orang responden mungkin mempunyai kekurangan wakil bagi mewakili pekerja bahagian tertentu di UniKL MIAT
- ii. Kekangan masa dan kewangan yang terhad.
- iii. Waktu edaran soal selidik ketika cuti semester yang mana ramai antara pekerja akademik turut bercuti.
- iv. Majoriti kakitangan UniKL MIAT adalah daripada orang-orang yang telah berumur dan mempunyai pengalaman yang banyak sedangkan mereka yang baru dan kurang pengalaman adalah minoriti.

5.4 Cadangan Kajian

Cadangan dalam kajian ini adalah memastikan bilangan sampel perlu ditingkatkan. Penyelidikan memerlukan lebih banyak masa kerana dengan kekangan masa sukar untuk mendapatkan lebih banyak sampel. Bilangan bangsa dan umur harus dikawal sama rata supaya ketepatan hasilnya dapat ditingkatkan.

Cadangan untuk kajian masa depan adalah untuk menjalankan di institusi lain yang mana persekitaran yang lebih kurang sama dengan persekitaran UniKL MIAT supaya data boleh digunakan untuk semua institusi di Malaysia.

Dari perspektif elemen-elemen WSS itu sendiri, adalah dicadangkan kajian yang melibatkan elemen WSS ini dapat dijalankan di industri yang berbeza seperti industri tidak berisiko misalnya di pejabat. Sehubungan itu, kita dapat melihat adakah kajian tersebut memberikan hasil yang sama dengan hasil yang telah ditunjukkan dalam kajian ini seterusnya dapat menilai persepsi dan pemikiran pekerja yang berada di dua bidang pekerjaan yang sangat berbeza.

5.5 Kesimpulan

Dalam kajian ini, Tiga (3) pembolehubah bebas iaitu keselamatan pekerjaan, penyeliaan keselamatan, pengurusan keselamatan menunjukkan perhubungan dengan pembolehubah bersandar iaitu tingkah laku keselamatan. Namun, dua (2) pembolehubah tidak mempunyai hubungan dengan pembolehubah bersandar tingkah laku keselamatan, iaitu pembolehubah bebas keselamatan rakan sekerja, dan program keselamatan. Pembolehubah bersandar dan semua pembolehubah bebas adalah sah (*valid*) dan boleh dipercayai (*reliable*).

RUJUKAN

- A Aaver, V. Mikita and J. Umborg, 2010. *On continuity of aviation engineer training based on modular curriculum*. Ethonia: Taylor and Francis. Aviation, Vol 9(4), pp 29-32.
- Abdul Hamid, A.R., Abdul Majid, M.Z., and Singh, B. (2008). Causes of accidents at construction sites. *Malaysian Journal of Civil Engineering*, 20(2): 242-259.
- Abd Latif Bin Said, 2015. *Safety Management System (SMS) Implementation Will Generate Safety Culture In Aircraft Maintenance Organization*. Master Of Science (Occupational Safety And Health Management). College Of Business Universiti Utara Malaysia.
- Abolfazl Ghahramani dan Hamid R. Khalkhali, 2015. *Development and Validation of a Safety Climate Scale for Manufacturing Industry*. Iran: Elsevier. Safety and Health at Work Vol.6, ms.97-103.
- Anders Hanberger, 2015. *Intentions and knowledge constructing local safety policies: A framework of analysis*. Sweden: Elsevier. Safety Science Vol.73, pp.117-125.
- Andrew Rae dan David Provan, 2018. *Safety work versus the safety of work*. Australia: Elsevier. Safety Science Journal.

- Anice I. Anderson, Dennis Compton and Tom Mason, 2015. *Managing in a Dangerous World—The National Incident Management System*. England: Taylor and Francis. Engineering Management Journal, Vol 16(4), pp 3-9.
- Australian Transport Safety Bureau. (2001), *ATSB survey of licensed aircraft maintenance engineers in Australia*. Department of transport and regional services, Australian Transport Safety Bureau.
- Barling, J., Loughlin, C., & Kelloway, E. K. (2002). Development and test of a model linking safety-specific transformational leadership and occupational safety. *Journal of Applied Psychology*, 15, 1173-1182.
- Barling, J., Zacharatos, A, April. High performance safety systems: Ten management practices for creating safe organizations. In: Parker, S.K., Griffin M.A. (Chairs), *Managing safety at work: Beyond blaming the individual*. Symposium conducted at the Academy of Management Conference, Chicago IL., 1999.
- Bel, R. (2010). Leadership and innovation: Learning fi-om the best. *Global business and organizational excellence*, 29 (2), 47-60.
- BingWang, Chao Wu, Bo Shi dan Lang Huang, 2017. *Evidence-based safety (EBS) management: A new approach to teaching the practice of safety management (SM)*. Cina: Elsevier. *Journal of Safety Research* Vol.63, ms.21–28.

- Bohle, P., & Quinlan, M. (2000). *Managing occupational health and safety: a multidisciplinary approach* (2nd ed.). South Yarra: Macmillan Publishers Australia Pty Ltd.
- Bob E. Hayes, Jill Perander, Tara Smecko, and Jennifer Trask, 1998. *Measuring Perceptions of Workplace Safety: Development and Validation of the Work Safety Scale*. USA: Elsevier. *Journal of Safety Research*, Vol. 29, No., 3, pp. 145–161.
- Brian H.W. Guo, Tak Wing Yiu, Vicente A. González, 2016. *Predicting safety behavior in the construction industry: Development and test of an integrative model*. New Zealand: Elsevier. *Safety Science* Vol.84, pp.1–11.
- Burton, J. (2010). *WHO Healthy Workplace Framework: Background and Supporting Literature and Practices*. New York. World Health Organisation
- Chinda, T. (2011). Investigation of safe behaviors in small, medium, and large food companies in Thailand. In *Proceedings of the International Conference on Engineering, Project, and Production Management (EPPM 2011)*, 20-21 September 2011, Singapore, pp. 205-214.
- Chris Andrzejczak, Waldemar Karwowski & William Thompson, 2015. *The Identification of Factors Contributing to Self-Reported Anomalies in Civil*

Aviation. USA: Taylor and Francis. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, Vol 20(1), pp 3-18.

Chouhan, T.R. (2005). The unfolding of Bhopal disaster. *Journal of Loss 4th Edition*. Ontario: Nelson Education Ltd *Prevention in the Process Industries*, 18(4-6), 205-208

Clark S (2006). The relationship between safety climate and safety performance: A meta-analytic review, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 11, No. 4, pp. 315-327.

Clarke and Ward, (2006). The role of leader influence tactics and safety climate in engaging employee's safety participation, *Risk Analysis*, Vol. 26, No. 5, pp. 1175- 1185.

Clarke S. An integrative model of safety climate: linking psychological climate and work attitudes to individual safety outcomes using meta-analysis. *J Occup Organ Psychol* 2010; 83:553e78

Comstock, T.W. (1994). *Fundamental of Supervision: The first-line manager at work*. New York: Delmar Publisher.

Cooper, M. D. & Philips, R. A. (2004). Exploratory analysis of the safety climate and safety behaviour relationship. *Journal of Safety Research* 35(5): 497-512.

- Cronbach, L. J. (2004). My current thoughts on coefficient alpha and successor procedures. *Educational and Psychological Measurement*, 391-418.
- Dan Wang, Xueqing Wang and Nini Xia, 2018. *How safety-related stress affects workers' safety behavior: The moderating role of psychological capital*. China: Elsevier. *Safety Science* Vol.103, pp.247–259.
- Dawson, L., "Safety for the Leader/Manager From Compliance to Excellence," *Safety Awakenings*, 1 February 2006, retrieved 21 July 2014, <http://www.safetyawakenings.com/wp-content/uploads/2011/09/Safety-For-The-Leader-and-Manager.pdf>.
- DeJoy, D.M. (2005). Behaviour change versus culture change: divergent approaches to managing workplace safety. *Safety Science*, 43(2), 105–129.
- Debbie M Yee and Todd S Braver, 2017. *Interactions of motivation and cognitive control*. USA: Elsevier. *Current Opinion in Behavioral Sciences* Vol.19, pp.83–90.
- Dennis, G. W., & Gilbert, H. H. (2008). *Bestpractice in motivation and management in the classroom*. United State of America: Charles C Thomas Publisher Ltd.
- Devinder K. Yadav, Hamid Nikraz, 2014. *Implications of Evolving Civil Aviation Safety Regulations On The Safety Outcomes Of Air Transport Industry And Airports*. Australia: Taylor and Francis. *Aviation* Vol 18(2) pp 94-103.

E. De Boeck, A.V. Mortier, L. Jacxsens, L. Dequidt and P. Vlerick, 2017. *Towards an extended food safety culture model: Studying the moderating role of burnout and jobstress, the mediating role of food safety knowledge and motivation in the relation between food safety climate and food safety behavior*. Belgium: Elsevier. Trends in Food Science & Technology Vol.62, pp.202-214.

Elangovan, A.R.; Karakowsky, L. (1999). The role of trainee and environmental factors in transfer of training: an exploratory framework. *Leadership and Organization Development Journal*, 20: 268-275.

Fan Zhoua, Chunping Jiang, 2015. *Leader-member exchange and employees' safety behavior: The moderating effect of safety climate*. China: Elsevier. Procedia Manufacturing Vol.3, pp.5014 – 5021.

Fernando, Y.Z.S., & Janbi, L. (2008). The determinant factors of safety compliance at petrochemical processing area: Moderator effects of employees experience and engineering background. Proceedings of the 9th Asia Pacific Industrial Engineering & Management Systems Conference, 1442–1452.

Fishbein, M., Triandis, H. Kanfer., F. Becker. M., Middlestadt, S.E., & Eichler, A. (2007). Factors influencing behavior and behavior change. Retrived from <http://www.comminit.com/hiv-aids/content/factors-influencing-behavior-andbehavior-change>.

- Flin R. Mearns, K. O'conner, P. Bryden, 2000. *Measuring Safety Climate: Identifying the common features Safety Science*. Vol 34, pp 177 - 192.
- Frances C. Wilkinson and Linda K. Lewis, 2008. *Developing a Safety Training Program*. New Mexico: Routledge. Library and Archival Security, Vol. 21(2), pp 77-85.
- Frost, J. (2015, April 2). Understanding Hypothesis Tests: Confidence Intervals and Confidence Levels. Retrieved from The Minitab Blog: <http://blog.minitab.com/blog/adventures-in-statistics-2/understanding-hypothesis-tests%3A-confidence-intervals-and-confidence-levels>.
- Garavan, T. N., & O'Brien, F. (2001). An investigation into the relationship between safety climate and safety behaviors in Irish organizations. *Irish Journal of Management*, 22(1), 141– 170.
- Geller E.S. *Creating a Total Safety Traffic Culture*. Chris S. Dula. East Tennessee State University. Virginia Tech, © 2007 AAA Foundation for Traffic Safety
- Geller, E.S. (2001). A Behaviour-based safety in industry: Realizing the large-scale potential of psychology to promote human welfare. *Applied and Preventive Psychology*, 10, 87-105.
- Geller, E.S. (2001). *The Psychology of Safety Handbook*. USA: CRC Press LLC, 2001

Geller, E.S., Roberts, D.S., & Gilmore, M.R. (1996). Predicting propensity to actively care for occupational safety. *Journal of Safet Research*, 27 (I), 1-8.

Ghani, M.K., Abdul Hamid, Z., Mohd Zain, M.Z., Abdul Rahim, A.H., Mohamad Kamar, K.A., & Abdul Rahman, M.A. (2010). Safety in Malaysian construction: The challenges and initiatives. Construction Research Institute Malaysia (CREAM), CIDB Malaysia.

Griffin MA and Neal A (2000), Perceptions of safety at work: A framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 5, pp. 347-358

Guastello, S. J. (1989). Catastrophe Modeling of the Accident Process: Evaluation of an Accident Reduction Program Using the Occupational Hazard Survey. *Accident Analysis and Prevention* 21(1), 61-67.

Goetsch, D. L. (2005). *Occupational Safety and Health for Technologists, Engineers, and Managers* (5 ed.). NJ: Prentice Hall.

Gyekye S.A. & Silno Salminen (2007). Workplace Safety Perceptions And Perceived Organizational Support. Do Supportive Perceptions Influence Safety Perceptions'? *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE)*, Vol. 13, No. 2, 1 89--200.

Gyekye, A. S., & Salminen, S. (2007). Workplace safety perceptions and perceived organizational support: Do supportive perceptions influence safety perception?

International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, 13(2), 189-200

Hayes, B. E., Perander, J., Smecko, T., & Trask, J. (1998). Measuring perceptions of workplace safety: Development and validation of the Work Safety Scale.

Journal of Safety Research, 29(3), 145-161.

Hair, J., Bush, R., & Ortinau, D. (2002). Marketing Research. New York City, New York: The McGraw-Hill Companies.

Hall, G. B., Dollard, M. F., & Coward, J. (2010). Psychosocial safety climate: development of the PSC-12. *International Journal of Stress Management*, 17(4), 353-383.

Hughes, P., & Ferrett, E. (2005). Introduction to health and safety in construction. Oxford: Elsevier Butterworth- Heinemann

Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: a meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332-1356.

<http://www.unikl.edu.my/>

- Iris M. Engelhard, Sophie L. van Uijen, Niels van Seters and Nicolette Velu, 2015. *The Effects of Safety Behavior Directed Towards a Safety Cue on Perceptions of Threat*. Behavior Therapy Vol.46, pp.604–610.
- Jane Mullen. (2004). Investigating Factors That Influence Individual Safety Behavior at Work. Journal of Safety Research 35: 275-285.
- James R. Wilkins, 2011. *Construction workers' perceptions of health and safety training programmes*. USA: Routledge. Construction Management and Economics, Vol 29(10), pp 1017-1026.
- Johnson, S. E. (2007). The predictive validity of safety climate. *Journal of Safety Research*, 38(5), 511 - 521.
- Joshua S. Bourdage*, Anna Goupal, Tessa Neilson, Eden-Ray Lukacik, Naomi Lee, 2018. *Personality, equity sensitivity, and discretionary workplace behavior*. Canada: Elsevier. Personality and Individual Differences Vol.120, pp.144–150.
- Justin M. Sprung and Ashlie R. Britton, 2016. *The dyadic context of safety: An examination of safety motivation, behavior, and life satisfaction among farm couples*. USA: Elsevier. Safety Science Vol.85, pp.1–8.
- Kathryn Mearns, Rhona Flin, Paul O'Connor, 2011. *Sharing 'worlds of risk'; improving communication with crew resource management*. UK: Routledge. Journal of Risk Research Vol 4(4), pp 377-392.

- Karen A. Brown a.), P. Geoffrey Willis b,1, Gregory E. Prussi (2000). Predicting safe employee behavior in the steel industry:Development and test of a sociotechnical model *Journal of Operations Management* 18, 445–465,
- Kelloway, E. K., & Francis, L. (2008). *Management of Occupational Health and Safety*.
- Krause, T.R., “Motivating Employees for Safety Improvement: Reaching From the Shop Floor to the Boardroom,” *ASSE Professional Development Conference*, American Society of Safety Engineers, January 2007.
- Laura Petitta, Tahira M. Probst, Claudio Barbaranelli dan Valerio Ghezzi, 2017. *Disentangling the roles of safety climate and safety culture:Multi-level effects on the relationship between supervisor enforcement and safety compliance*. USA: Elsevier. *Accident Analysis and Prevention* Vol.99, ms.77–89.
- Lauver, K.J. (2007). Human resource safety practices and employee injuries. *Journal of Managerial*, 19(3), 397–413.
- Lambert, V. A., Lambert, C. E., Itano, J., Inouye, J., Kim, S., Kuniviktilkul, W., Sitthimongkol, Y., Kanuangnit, P., Gasemgitvattana, S., & Ito. M. (2004). Cross-cultural comparisons of workplace stressors, ways of coping and demographic characteristics as predictors of physical and mental health among hospital nurses in Japan, Thailand, South Korea and the USA (Hawaii). *International Journal of Nursing Studies*, 41(6), 671-684.

Lixin Jiang and Tahira M. Probst, 2016. *Transformational and passive leadership as cross-level moderators of the relationships between safety knowledge, safety motivation, and safety participation*. USA: Elsevier. *Journal of Safety Research* Vol.57, pp.27–32.

Madlock, P. E., & Booth-Butterfield, M. (2012). The influence of relational maintenance strategies among coworkers. *International Journal of Business Communication*, 49(1), 21-47.

Marilyn L. Piccirillo, M. Taylor Dryman and Richard G. Heimberg, 2016. *Safety Behaviors in Adults With Social Anxiety: Review and Future Directions*. Behavior Therapy Vol.47, pp. 675–687.

M. Curcuruto, S.M. Conchie and M.G. Mariani c, F.S. Violante, 2015. *The role of prosocial and proactive safety behaviors in predicting safety performance*. Australia: Elsevier. *Safety Science* Vol.80, pp.317–323.

Mearns, K., Whitaker, S. M., & Flin, R. (2003). Safety climate, safety management practice and safety performance in offshore environments. *Safety Science*, 41, 641-680

Mohammad Mazlina Zaira and Bonaventura H.W. Hadikusumo, 2017. *Structural equation model of integrated safety intervention practices affecting the safety behaviour of workers in the construction industry*. Malaysia: Elsevier. Safety Science Vol.98, pp.124–135.

Mohamed, S. (2002), "Safety climate in construction site environments", *Journal of Construction Engineering and Management*, Vol. 128 No. 5, pp. 375-384.

Mohamed, S. (2002). Safety climate in construction site environments. *Journal of Construction Engineering and Management*, 128, 375.

Mohd Zakir Bin Ibrahim, (2012). A Case Study Of Safety Behavior In The Construction Site

Maryam Fozia, Ayesha Rehman, and Ayesha Farooq, 2016. *Entrepreneurship And Leadership: An Islamic Perspective*. *International Journal of Economics, Management and Accounting*, Vol.24(1), pp. 15-47.

Mustazar Mansur & Ho Shu Peng (2009). Keberkesanan Latihan Keselamatan dan Kesihatan Dalam Mengurangkan Kemalangan Di Tempat Kerja (Effectiveness Of Occupational Safety And Health Training In Reducing Accidents At Work Place). PROSIDING PERKEM IV, JILID 2. 293-324
ISSN: 2231-962X

Nahid Naderi and Leyla Jadidi, 2014. *The Study of the effects between Leadership Style, Organization Culture, Employees Performance on Leadership Performance (Case: Government Hospitals in Isfahan)*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol. 4(12).

Neal, A., Griffin, M.A., Hart, P.M., (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science* 34, 99–109.

Nektarios Karanikas. (2015). An introduction of accidents classification based on their outcome control. *Safety Science*, Vol. 72, 182 – 189.

Niu, S. (2010). Ergonomics and occupational safety and health: An ILO Perspective. *Applied Ergonomics*, 41(6), 744-753.

O'Dea, A., and Flin, R., "The Role of Managerial Leadership in Determining Workplace Safety Outcomes," *Health and Safety Executive*, Vol. 10, 2003, pp. 1–61

PERKESO (2016). Laporan tahunan 2016. Muat turun dari laman sesawang SOCSO. <http://www.perkeso.gov.my/en/report/annual-reports.html>

Pfeffer, J., & Veiga, J.F. (1999). Putting people first for organizational success. *The Academy of Management Executive*, 13, 37.

- Priyanko Guchaita, Aysin Pasamehmetoglu dan Mary Dawson, 2014. *Perceived supervisor and co-worker support for error management: Impact on perceived psychological safety and service recoveryperformance*. USA: Elsevier. International Journal of Hospitality Management Vol.41, ms.28–37.
- Robbins, S.P.; DeCenzo, D.A. (2004). *Supervision today*. USA: Pearson Prentice Hall.
- Robert V Kerjcie dan Daryle W Morgan, 1970. *Determining Sample Size for Research activities*. Educational and Psychological Measurement Vol.30, ms.607-610.
- Sha, G. (2010). Ergonomic solutions for call centre stress. Retrieved March 30, 2011, from <http://www.articlesbase.com/corporate-articles/ergonomic-solutions-for-call-center-stress-3653681.html>
- Shu Zhang, Xiuzhi Shi and Chao Wu, 2017. *Measuring the effects of external factor on leadership safety behavior: Case study of mine enterprises in China*. China: Elsevier. Safety Science Vol.93, pp.241–255.
- Stan Abrahams, 2012. *Safety and cost effectiveness in aviation*. UK: Taylor and francis. Safety and cost effectiveness in aviation, Project Appraisal, Vol.7 (4), pp. 229-236.
- Sverre A. Kvalheim and Øyvind Dahl, 2016. *Safety compliance and safety climate: A repeated cross-sectional study in the oil and gas industry*. Norway: Elsevier. Journal of Safety Research Vol.59, pp.33–41.

Tan, H. H., & Lim, A. K. H. (2009). Trust in coworkers and trust in organizations. *The Journal of Psychology*, 143(1), 45-66.

Training, Occupational accidents, Liability, State court decisions Safety Now. New York: May 2010. , Iss. 292; pg. 3

Turner, N., Chmiel, N., Hershcovis, M. S., & Walls, M. (2010). Life on the line: Job demands, perceived co-worker support for safety, and hazardous work events. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(4), 482-493.

Todd D. Smitha, Kevin Hughes, David M. DeJoy and Mari-Amanda Dyal, 2018. *Assessment of relationships between work stress, work-family conflict, burnout and firefighter safety behavior outcomes*. USA: Elsevier. Safety Science Vol.103, pp.287-292.

Vinodkumar MN and Bhasi M (2010), Safety management practices and safety behaviour: Assessing the mediating role of safety knowledge and motivation. *Accident Analysis and Prevention*, Vol. 42, pp.2082-2093.

Vredenburg, A. G. (2002). Organizational safety: Which management practices are most effective in reducing employee injury rates?. *Journal of Safety Research* 33: 259-276.

Weijun Li, Qinggui Cao, Min He dan Yibo Sun, 2018. *Industrial non-routine operation process risk assessment using jobsafety analysis (JSA) and a revised Petri net*.

China: Elsevier. *Process Safety and Environmental Protection* Vol.117, ms.533–538.

Wicks, D. (2001). Institutionalized mindsets of invulnerability: Differentiated institutional fields and the antecedents of organizational crisis. *Organization Studies*, 22(4), 659 – 693.

Williams, J.H., & Geller, E.S.(2000). Behavior- based safety intervention for occupational safety : Critical impact of social comparison feedback. *Journal of Safety Research*, 31, 135-142.

Wiersma, W. (1998). *Research Methods In Education: An Introduction*. Boston: Allyn & Bacon.

Xinxia Liu, Guoxian Huang, Huiqiang Huang, Shuyu Wang, Yani Xiao and Weiqing Chen, 2015. *Safety climate, safety behavior, and worker injuries in the Chinese manufacturing industry*. China: Elsevier. *Safety Science* Vol.78, pp.173–178.

Yingbin Feng, Shang Zhang and Peng Wu, 2015. *Factors influencing workplace accident costs of building projects*. Australia: Elsevier. *Safety Science* Vol.72,pp.97–104.

Yueng-hsiang Huang, Robert R. Sinclair, Jin Lee, Anna C. McFadden, Janelle H. Cheung dan Lauren A. Murphy, 2018. *Does talking the talk matter? Effects of supervisor safety communication and safety climate on long-haul truckers'*

- safety performance*. USA: Elsevier. Accident Analysis and Prevention Vol.117, ms.357–367
- Yusof Omar (2017). Hazad, Risiko, Insiden. Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan. Senang Terbit PLT (LLP 0006390 LGN).
- Zineerah Binti Ahmad Zamil (2012). Assessing the Influence of Work Safety Scale on Safety Behaviour among Pathology Laboratory Employees. Master of Science, Universiti Utara Malaysia.
- Zin, S.M., & Ismail, F. (2012). Employers' behavioural safety compliance factors toward occupational, safety and health improvement in the construction industry. *Procedia-Social and Behavioural Sciences*, 36, 742–751
- Zohar, D. (2000). A group-level model of safety climate: Testing the effect of group climate on micro-accidents in manufacturing jobs. *Journal of Applied Psychology*, 85, 587-596.
- Zohar, D. (2002), "The effects of leadership dimensions, safety climate, and assigned priorities on minor injuries in work groups", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23, pp. 75-92.
- Zhou Aitao, Wang Kai, Zhang Hong, Cao Zhantao. (2011), *Study On Quantitative Equilibrium Model Of Human Factor Risk Control*. IEEE, pp 61 – 64

Work Safety Scale (WSS)
(Kajiselidik Skala Keselamatan Kerja)

SECTION A : ABOUT YOURSELF

Job Title (*Jawatan*) : _____

Department (*Jabatan*) : _____

Gender (*Jantina*) : Male (*Lelaki*) ☐
Female (*Perempuan*) ☐

Race (*Bangsa*) : Malay (*Melayu*) ☐
Chinese (*Cina*) ☐
Indian (*India*) ☐

Others (*Lain-lain*) _____
(Please specify/ *Sila nyatakan*)

Education Level (*Taraf Pendidikan*) : SPM ☐ STPM ☐
Competent Cert ☐ Diploma ☐
Degree ☐ Masters ☐
PhD ☐ Others ☐

Age (*Umur*) : 20 – 29 years ☐ 30 – 39 years ☐
40 – 49 years ☐ Above 50 years ☐

Working Experience (*Pengalaman Kerja*) : 1 – 5 years ☐ 6 – 10 years ☐
11 – 15 years ☐ 16 – 20 years ☐
Above 21 years ☐

SECTION B : WORKPLACE SAFETY SCALE

Think about your current job. Using the scale below, please answer the following questions. (*Fikirkan tentang pekerjaan semasa anda. Dengan menggunakan skala di bawah, sila jawab soalan-soalan berikut*).

Strongly Disagree/ <i>Sangat Tidak Setuju</i>	Disagree/ <i>Tidak Setuju</i>	Neither Agree Nor Disagree/ <i>Berkecuali</i>	Agree/ <i>Setuju</i>	Strongly Agree/ <i>Sangat Setuju</i>
1	2	3	4	5

1. Job Safety / Keselamatan Pekerjaan

Think about your job. Do you agree or disagree that each of the following words or phrases describes your job? Circle one answer for each statement using the scale at the top of the page. (*Fik tentang pekerjaan anda. Adakah anda bersetuju atau tidak bersetuju terhadap kenyataan-kenyataan berikut berkenaan dengan kerja anda? Bulatkan setiap jawapan berpandukan skala yang dinyatakan di atas*).

1	Dangerous (<i>Bahaya</i>)	1 2 3 4 5	6	Could Get Hurt Easily (<i>Senang mendapat kecederaan</i>)	1 2 3 4 5
2	Safe (<i>Selamat</i>)	1 2 3 4 5	7	Unsafe (<i>Tidak selamat</i>)	1 2 3 4 5
3	Hazardous (<i>Berhazad</i>)	1 2 3 4 5	8	Fear for Health (<i>Memudaratkan kesihatan</i>)	1 2 3 4 5
4	Risky (<i>Berisiko</i>)	1 2 3 4 5	9	Chance of Death (<i>Berpeluang menyebabkan kematian</i>)	1 2 3 4 5
5	Unhealthy (<i>Tidak Sihat</i>)	1 2 3 4 5	10	Scary (<i>Menakutkan</i>)	1 2 3 4 5

2. Coworker Safety/ Keselamatan Rakan Sekerja

Think about the people you work with. Do you agree or disagree that each of the following words or phrases describes these people? Circle one answer for each statement using the scale at the top of the page. (*Fikirkan tentang orang yang bekerja dengan anda. Adakah anda bersetuju atau tidak bersetuju terhadap kenyataan-kenyataan berikut berkenaan dengan sikap mereka? Bulatkan setiap jawapan berpandukan skala yang dinyatakan di atas*).

1	Ignore safety rules (<i>Mengabaikan peraturan-peraturan keselamatan</i>)	1 2 3 4 5	6	Encourage others to be safe (<i>Menggalakkan orang lain bekerja dengan selamat</i>)	1 2 3 4 5
---	--	-----------	---	---	-----------

2	Don't care about others safety (<i>Tidak pedulikan keselamatan orang lain</i>)	1 2 3 4 5	7	Take chances with safety (<i>Menggadaikan keselamatan sendiri</i>)	1 2 3 4 5
3	Pay attention to safety rules (<i>Memberi perhatian terhadap peraturan keselamatan</i>)	1 2 3 4 5	8	Keep work area clean (<i>Memastikan tempat kerja bersih</i>)	1 2 3 4 5
4	Follow safety rules (<i>Mematuhi peraturan-peraturan keselamatan</i>)	1 2 3 4 5	9	Safety-oriented (<i>Berorientasikan keselamatan</i>)	1 2 3 4 5
5	Look out for others' safety (<i>Mengambil berat terhadap keselamatan orang lain</i>)	1 2 3 4 5	10	Don't pay attention (<i>Tidak menumpukan perhatian</i>)	1 2 3 4 5

3. Supervisor Safety/ Keselamatan Penyelia

Think about the people you work with. Do you agree or disagree that each of the following words or phrases describes these people? Circle one answer for each statement using the scale at the top of the page. (*Fikirkan tentang orang yang bekerja dengan anda. Adakah anda bersetuju atau tidak bersetuju terhadap kenyataan-kenyataan berikut berkenaan dengan sikap mereka? Bulatkan setiap jawapan berpandukan skala yang dinyatakan di atas*).

1	Praises safe work behaviours (<i>Menghargai perilaku selamat</i>)	1 2 3 4 5	6	Discusses safety issues with others (<i>Membincangkan isu-isu keselamatan dengan rakan sekerja yang lain</i>)	1 2 3 4 5
2	Encourages safe behaviours (<i>Menggalakkan perilaku selamat</i>)	1 2 3 4 5	7	Updates safety rules (<i>Mengemaskini keselamatan</i>)	1 2 3 4 5
3	Keep workers inform of safety rules (<i>Sentiasa memaklumkan peraturan keselamatan kepada pekerja</i>)	1 2 3 4 5	8	Trains workers to be safe (<i>Melatih pekerja supaya bekerja dengan selamat</i>)	1 2 3 4 5

4	Rewards safe behaviours (<i>Memberi ganjaran terhadap perilaku selamat</i>)	1 2 3 4 5	9	Enforces safety rules (<i>Menguatkuasakan peraturan keselamatan</i>)	1 2 3 4 5
5	Involves workers in setting safety goals (<i>Melibatkan pekerja dalam menetapkan matlamat keselamatan</i>)	1 2 3 4 5	10	Acts on safety suggestions (<i>Bertindak t'hadap cadangan keselamatan</i>)	1 2 3 4 5

4. Management Safety/ Keselamatan oleh Pengurusan

Think about your management. Do you agree or disagree that each of the following words or phrases describes your management? Circle one answer for each statement using the scale at the top of the page. (*Fikirkan tentang pihak pengurusan anda. Adakah anda bersetuju atau tidak bersetuju terhadap kenyataan-kenyataan berikut berkenaan dengan mereka? Bulatkan setiap jawapan berpanduan skala yang dinyatakan di atas.*)

1	Provide enough safety programs (<i>Menyediakan program keselamatan yang mencukupi</i>)	1 2 3 4 5	6	Provide safe working conditions (<i>Menyediakan tempat kerja yang selamat</i>)	1 2 3 4 5
2	Conduct frequent safety inspection (<i>Menjalankan pemeriksaan keselamatan secara kerap</i>)	1 2 3 4 5	7	Response quickly to safety concerns (<i>Bertindak segera terhadap isu-isu keselamatan</i>)	1 2 3 4 5
3	Investigates safety problems quickly (<i>Menyiasat masalah masalah keselamatan dengan segera</i>)	1 2 3 4 5	8	Helps maintain clean work area (<i>Membantu mengekalkan tempat kerja yang bersih</i>)	1 2 3 4 5
4	Rewards safe workers (<i>Memberi ganjaran terhadap pekerja-pekerja yang bekerja dengan selamat</i>)	1 2 3 4 5	9	Provides safety information (<i>Menyediakan maklumat-maklumat keselamatan</i>)	1 2 3 4 5

5	Provides safe equipment (Menyediakan peralatan-peralatan kerja yang selamat)	1 2 3 4 5	10	Keeps workers informed of hazards (Sentiasa memaklumkan kepada pekerja berkenaan berkenaan keadaan-keadaan yang merbahaya)	1 2 3 4 5
---	---	-----------	----	---	-----------

5. Safety Programme (Policies)/ Program dan Polisi Keselamatan

Think about your safety programs at work. Do you agree or disagree that each of the following words or phrases describes this safety program? Circle one answer for each statement using the scale at the top of the page. *(Fikirkan tentang pelaksanaan program keselamatan di tempat kerja anda. Adakah anda bersetuju atau tidak samada setiap ungkapan di bawah adalah pernyataan berkaitan dengan program tersebut? Bulatkan setiap jawapan berpandukan skala yang dinyatakan di atas).*

1	Worthwhile (Bermanfaat)	1 2 3 4 5	6	Unclear (Tidak jelas)	1 2 3 4 5
2	Helps prevent accident (Membantu mencegah kemalangan)	1 2 3 4 5	7	Important (Penting)	1 2 3 4 5
3	Useful (Berfaedah)	1 2 3 4 5	8	Effective in reducing injuries (Efektif mengurangkan kecederaan)	1 2 3 4 5
4	Good (Bagus)	1 2 3 4 5	9	Doesn't apply to my workplace (Tidak sesuai diaplikasikan di tempat kerja saya)	1 2 3 4 5
5	First-rate (Sangat bernilai)	1 2 3 4 5	10	The safety program/ policy is not effective (Program/ polisi keselamatan tidak berkesan)	1 2 3 4 5

SECTION C : COMPLIANCE WITH SAFETY BEHAVIOUR

6. Compliance with Safety Behaviours/Kepatuhan terhadap Perilaku Kerja Selamat

Think about your current job. Using the scale below, please answer the following questions on the following pages. *(Fikirkan tentang pekerjaan terkini anda. Dengan berpandukan skala di bawah, sila jawab soalan-soalan yang telah disenaraikan).*

Never/ <i>Tidak Pernah</i>	Seldom/ <i>Jarang</i>	Sometimes/ <i>Kadangkala</i>	Often/ <i>Kerap kali</i>	Always/ <i>Selalu</i>
1	2	3	4	5

1	Overlook safety procedures in order to get my job done more quickly <i>(Mengabaikan prosedur keselamatan semata-mata ingin memastikan kerja dapat disiapkan dengan segera)</i>	1	2	3	4	5
2	Follow all safety procedures regardless of the situation I am in <i>(Mematuhi segala prosedur keselamatan tanpa mengambil kira situasi saya bekerja)</i>	1	2	3	4	5
3	Handle all situations as if there is a possibility of having an accident <i>(Mengendalikan semua situasi dengan beranggapan terdapat kebarangkalian kemalangan boleh berlaku)</i>	1	2	3	4	5
4	Wear safety equipment required by practice <i>(Menggunakan peralatan-peralatan keselamatan yang telah ditetapkan)</i>	1	2	3	4	5
5	Keep my work area clean <i>(Memastikan tempat kerja saya bersih)</i>	1	2	3	4	5
6	Encourage co-workers to be safe <i>(Menggalkan rakan sekerja untuk bekerja dengan selamat)</i>	1	2	3	4	5
7	Keep my work equipment in safe working condition <i>(Memastikan peralatan-peralatan kerja saya berada dalam keadaan selamat)</i>	1	2	3	4	5
8	Take shortcuts to safe working behaviours in order to get the job done faster <i>(Mengambil jalan pintas terhadap perilaku kerja selamat supaya kerja dapat disiapkan dengan segera)</i>	1	2	3	4	5
9	Do not follow safety rules that I think are unnecessary <i>(Tidak mematuhi peraturan-peraturan keselamatan yang dianggap tidak penting)</i>	1	2	3	4	5
10	Report safety problems to my supervisor when I see safety problems <i>(Melapor kepada penyelia apabila mengenalpasti/mendapati terdapat masalah-masalah keselamatan)</i>	1	2	3	4	5
11	Correct safety problems to ensure accidents will not occur <i>(Memperbetulkan masalah-masalah keselamatan bagi memastikan kemalangan tidak berlaku)</i>	1	2	3	4	5